調査研究報告書
No.115の2

障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究
ー第2分冊　ヒアリング調査編ー

2013年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

調査研究報告書
No.115 の 2

障害の多様化に応じた
キャリア形成支援のあり方に関する研究

（第２分冊　ヒアリング調査編）

2013 年 3 月
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

この報告書は、当センターの研究部門が実施した「障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究」の結果を取りまとめたものです。この第２分冊（ヒアリング調査編）では、事業所で働いている様々な障害のある従業員にヒアリング調査を実施し、障害従業員のキャリアの現状や職業生活に対する意識について取りまとめました。

この研究を進めるに際しては、色々な方からの多大なご協力を賜りました。本研究においてヒアリング調査にご協力くださり、貴重なご意見をいただきました事業所で働く従業員のみなさま、並びに調査を実施するにあたりご協力くださった関係機関のみなさまに、深く感謝申し上げます。

この報告書が多くの関係者の方々に活用され、わが国における職業リハビリテーションを更に前進させるための一助になれば幸いです。

２０１３年３月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹　下矢　雅美

執筆担当：（執筆順）

白兼　俊貴	障害者職業総合センター統括研究員	概要、総括
森　　誠一	障害者職業総合センター主任研究員	序、第２章第１・２節、第４章第２節
下條 今日子	障害者職業総合センター研究員	第１章第１節、第２章、第４章第１節
若林　功	障害者職業総合センター研究員	第１章第２節、第３章第２節、第４章、第５章
鈴木　幹子	障害者職業総合センター研究員	第２章第１節、第３章
内田　典子	障害者職業総合センター研究員	第２章第２節、第３章第１節、第４章第１・２節
望月　葉子	障害者職業総合センター特別研究員	第３章第２節

研究にご協力いただきました関係協力機関のみなさま、並びに事業所で働く従業員のみなさまに御礼申し上げます。

研究担当者

本研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。

研究担当者・研究担当時の職名、担当した年次は下記のとおりである。

川村　博子	障害者支援部門	統括研究員	（平成22年度）
白兼　俊貴	〃	統括研究員	（平成23～24年度）
加賀　信寛	〃	主任研究員	（平成22年度）
森　　誠一	〃	主任研究員	（平成23～24年度）
望月　葉子	〃	主任研究員	（平成22～23年度）
〃	〃	特別研究員	（平成24年度）
若林　功	〃	研究員	（平成23～24年度）
中村 梨辺果	〃	研究員	（平成22～23年度）
内田　典子	〃	研究員	（平成22～24年度）
村山 奈美子	〃	研究員	（平成22～23年度）
岩永 可奈子	〃	研究員	（平成22年度）
下條 今日子	〃	研究員	（平成22～24年度）
鈴木　幹子	〃	研究員	（平成23～24年度）
西浦 テルヨ	〃	研究協力員	（平成22～24年度）
辻田　匡葵	〃	研究協力員	（平成23～24年度）
椛島　彩子	〃	研究協力員	（平成24年度）

研究委員会委員等名簿

「研究委員会」

外部委員

氏名	所属
佐藤　宏（座長）	元　職業能力開発総合大学校　福祉工学科　教授
荒井　稔	東京臨海病院　精神科　部長
大根田　充男	宇都宮大学　名誉教授
工藤　正	東海学園大学　経営学部　教授

内部委員

氏名	所属	期間
野中　由彦	障害者職業総合センター職業センター　開発課　課長	平成 22 年度
加賀　信寛	障害者職業総合センター職業センター　開発課　課長	平成 23～24 年度
木野　季朝	障害者職業総合センター職業センター　企画課　課長	平成 22～23 年度
井口　修一	障害者職業総合センター職業センター　企画課　課長	平成 24 年度
川村　博子	障害者職業総合センター障害者支援部門　統括研究員	平成 22 年度
白兼　俊貴	障害者職業総合センター障害者支援部門　統括研究員	平成 23～24 年度

「企業内キャリア形成支援専門部会」

外部委員

氏名	所属	期間
石川　誠	株式会社　いなげやウィング　管理運営部長	平成 22～24 年度
中嶋　由紀子	株式会社　かんでんエルハート　業務部業務課　臨床心理士	平成 22～24 年度
小林　英夫	株式会社　ＪＡＬサンライト　総務部　担当次長	平成 22～24 年度
藤原　敏	株式会社　日立製作所　人材統括本部　勤労部　労務・雇用企画グループ　主任	平成 22～24 年度

地域障害者職業センター委員

氏名	所属	期間
松原　孝恵 高坂　修 茂木　雅美	東京障害者職業センター　主任障害者職業カウンセラー 大阪障害者職業センター　次長 愛知障害者職業センター　障害者職業カウンセラー	平成 22 年度
藤本　真美 高坂　修 川村　浩樹	東京障害者職業センター多摩支所　障害者職業カウンセラー 大阪障害者職業センター　次長 愛知障害者職業センター　主任障害者職業カウンセラー	平成 23 年度

障害者職業総合センター委員

氏名	所属	期間
土井根　かをり	障害者職業総合センター職業センター開発課　援助係長	平成 22 年度
松原　孝恵	障害者職業総合センター職業センター開発課　援助係長	平成 23～24 年度

「就労移行・能力開発支援専門部会」

外部委員

氏名	所属	年度
長谷川　浩志	就労移行支援事業所スキルアップスクール SES　専務取締役	平成 22～24 年度
阿部　百合子	第三セクター職業訓練法人　長崎能力開発センター　専務理事	平成 22～24 年度
石井　和子	医療法人　宙麦会　ひだクリニック　就労支援部長	平成 22～24 年度
椎橋　克夫	千葉県立特別支援学校　流山高等学園　教諭	平成 22～23 年度
松見　和樹	千葉県立特別支援学校　流山高等学園　教諭	平成 24 年度

地域・広域障害者職業センター委員

氏名	所属	年度
刎田　文記	国立職業リハビリテーションセンター　職業指導部 障害者職業カウンセラー	平成 22～23 年度
真鍋　勝憲	国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 職業訓練部　主任職業訓練指導員	平成 22～23 年度

障害者職業総合センター委員

氏名	所属	年度
安房　竜矢	障害者職業総合センター　職業センター　開発課 職業準備訓練係長	平成 22～23 年度
稲田　祐子	障害者職業総合センター　職業センター　企画課 企画係長	平成 24 年度

※各委員の所属は、委員を務めた最終年度終了時点のものである。

目　　次

<第１分冊　目　次>

<第３分冊　目　次>

概要と総括

概　　要

特別研究 14「障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究」のねらいと本報告書の位置づけ

１　研究の背景と目的

近年、障害者の就労意欲は非常に高まってきており、平成 19 年度の公共職業安定所（ハローワーク）における新規求職申込件数は、身体障害者が前年度比 1.2%減少したのに対し、精神障害者（対前年度比 20.5%増）、発達障害者、高次脳機能障害者等その他の障害者（同 54.6%増）が大幅に増加していることに加えて、障害者の就職件数は過去最高となり、特に精神障害者の伸びが著しい傾向にある。

しかし、その一方で、就職した精神障害者の離職が少なくないのも実態である（例えば、当機構が実施したハローワークにおける精神障害者の紹介就職に関する実態調査によると、平成 20 年 7 月 1 日から 10 月 31 日の間に就職した者 982 名のうち、平成 21 年 2 月末時点で 412 名（42.0%）（速報値）が離職している）。

また、昨今の労働市場の状況を見ると、技術革新の速さや雇用形態の多様化等、企業を取り巻く環境変化の中で、企業の労働者に対するニーズも大きく変わってきており、労働市場の変化と障害の多様化に応じたキャリア形成支援が必要とされている。

こうした現状を踏まえ、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等も含め、障害者の企業における就業年数や退職の状況とともに、就労後の障害者に対する能力開発やキャリア形成の現状と課題を把握し、障害者が意欲や能力に即して就労継続できるようにするための支援のあり方を検討することとした。

これらの障害者が企業において就労を継続し、キャリアの形成を図っていくためには、福祉、保健・医療、教育、訓練等の関係機関がネットワークを構築することが肝要であると考えられることから、本研究においては、関係機関と連携した障害の多様化に応じた能力開発、キャリア形成支援のあり方についての研究を行うこととした。

２　方法

（１）　研究委員会等の設置・運営

調査研究方針の検討、能力開発、キャリア形成支援のあり方の検討等を行うため、有識者・研究員により、研究委員会を設置するとともに、主として能力開発、就労移行支援について把握検討する能力開発専門部会、及び主として企業におけるキャリア形成支援について把握検討するキャリア形成支援専門部会の 2 つの部会を設置した（構成メンバーは研究委員会委員等名簿参照）。

（２）研究の枠組み

本研究においては、以下に沿って研究を進めた。

①　企業に対する実態調査（アンケート調査）による量的把握と分析

②　障害のある従業員に対するヒアリングによる事例把握と分析

③　企業、就労移行支援機関における具体的取り組み事例の把握と分析

④　上記を踏まえた障害者のキャリア形成支援のあり方に関する考察

企業におけるキャリア形成支援

企業におけるキャリア形成の現状とは（← 企業に対する実態調査）

企業におけるキャリア形成モデルとは（← 研究協力企業における具体的な支援の取り組みの把握（トータルパッケージ活用を含む））

障害者のキャリア形成支援のあり方

障害によってどのように問題は異なるか

障害特性からみた企業のキャリア形成支援の課題は何か

障害特性からみた企業内外における本人支援の課題は何か

個人が経験したキャリア形成の現状

個人の経歴からみたキャリア形成の現状とは（← 障害のある従業員に対する実態調査）

個人のキャリア形成モデルとは（← 障害のある従業員に対するヒアリング）

就労移行支援機関におけるキャリア形成支援とは（← 研究協力機関における具体的な支援の取り組みの把握（トータルパッケージ活用を含む））

図１　本研究の枠組み

（３）実施期間

平成 22 年度～平成 24 年度（3 年計画）

３　報告書の構成・位置づけ

本研究は、以下の 3 つの報告書として取りまとめた。

第１分冊（アンケート調査編）：企業、障害のある従業員に対する実態調査に基づく考察

第２分冊（ヒアリング調査編）：障害のある従業員に対するヒアリングに基づく考察

第３分冊（キャリア形成支援モデル編）：企業、就労移行支援機関における具体的な支援の取り組みに基づく考察

本研究の全体構成を示せば、図 2 の通りである。

４　報告の内容（骨子）

報告の内容（骨子）は、「総括」の通りである。

研究委員会
専門部会
実態調査
ヒアリング調査
研究の枠組み
①企業内キャリア支援専門部会
②能力開発支援専門部会
企業調査
※ 対象:企業の事業所担当者
従業員調査Ⅰ
※ 対象:企業在籍の障害者
従業員調査Ⅱ（知的障害）
※ 対象: 能力開発機関の修了者 特別支援学校卒業者
地域センター・職業センター紹介事例
従業員調査Ⅰ回答者
従業員調査Ⅱ回答者
企業・能力開発機関等のキャリア形成支援モデルの検討
トータルパッケージを活用した支援（試行）
トータルパッケージを活用した事例のヒアリング
報告書
キャリア形成支援モデル編（第3分冊）
アンケート調査編（第1分冊）
ヒアリング調査編（第2分冊）
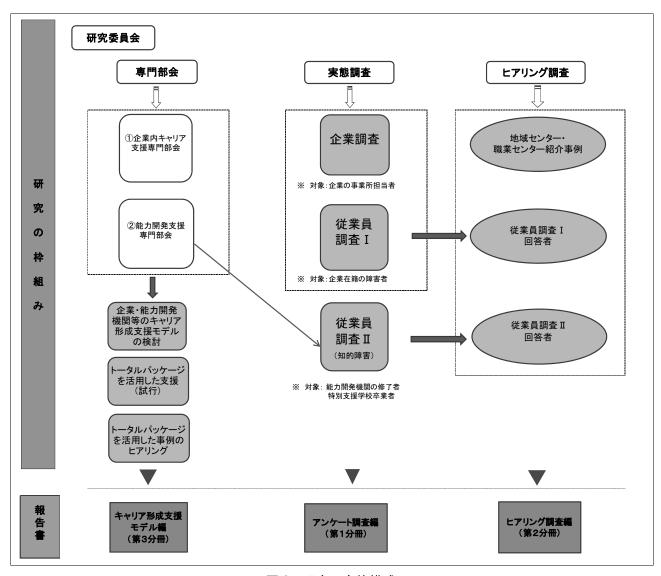
図２　研究の全体構成

総　括

第１分冊アンケート調査編、第２分冊ヒアリング調査編、第３分冊キャリア形成支援モデル編の全体のまとめ

１　実態調査（第１分冊）

無作為抽出企業（239 社）、CSR 企業総覧掲載企業（37 社）、障害者雇用表彰企業（68 社）及び特例子会社（47 社）の企業担当者から得たデータを基に、障害のある従業員に対して企業が行っているキャリア形成支援の制度や取り組み、及び障害のある従業員のキャリアの現状について量的側面から把握した（企業調査）。4 つの企業区分のうち、CSR 企業総覧掲載企業、障害者雇用表彰企業及び特例子会社は、障害者の雇用・キャリア形成支援について無作為抽出企業に比べてより積極的であろうとの想定に基づいて設けたものであり、各区分の（　）内はそれぞれの回答企業数である。

また、調査対象企業を通じて、当該企業に働く障害のある従業員に調査票を配付してもらい、回答を得られた者のうち在籍 2 年以上の 586 名を分析対象として、企業で働いている障害者自身が、自身の職業生活について、入社時と現在、ストレス経験、働く際に重視すること等をどのように認識・評価しているかについて把握した（従業員調査）。

（１）まず、上記の 4 つの企業区分の基づいて障害者雇用の現状について見ると、以下の特徴が見られた。

- 1 社あたりの雇用障害者数は、無作為抽出企業、CSR 企業、表彰企業は 10 名前後であるのに対して、特例子会社は 30 名弱と、特例子会社が突出して多かった（もっとも、このことは、特例子会社の定義から当然のことといえる）。
- 表彰企業、特例子会社は、身体障害者、知的障害者が多く、特に特例子会社では発達障害者も多い傾向にあることが他の企業とは異なっている。
- 一方、無作為抽出企業、CSR 企業は身体障害者に偏っている傾向があり、また、メンタル復職者が多い（メンタル復職者は、表彰企業、特例子会社には多くない）。

（２）次に、調査結果から、企業における「一般（健常）正社員」のキャリア形成支援活動について分析した結果、

①　能力開発・成長促進活動：集合・個別教育、自己啓発、配置転換など、個々人の職業能力・成長に関連するもの

②　職務・役割調整活動：役割の増減、職務再設計等、個々の特性に応じた担当職務の調整に関連するもの

③　支援環境整備活動：相談体制、外部連携、柔軟勤務など、個々人の能力開発・成長を促進することにつながる支援・配慮に関連するもの

の 3 つの因子からなる構造であること、すなわち、企業は、一般正社員のキャリア形成のために、特にこれらの因子を重視して取り組んでいることが分かった。

キャリア形成支援活動に上記企業区分による違いがあるか、すなわち、企業区分によりこれら因子の関与に差があるかを分析したところ、大企業ほど①の因子を重視している等、企業規模の差は見られたものの、企業

区分による差は見られなかったことから、以下、企業区分によらず全体として分析・考察を行った。

（3）では、「障害のある正社員」のキャリア形成支援について、企業はどのように対応しているのか。

調査結果から、障害者のキャリア形成支援活動とこれら 3 因子との関係を見たところ、障害ごとに明確な関連性を認めにくいものであったが、事業所の種類（一般の事業所か、障害者雇用に積極的な事業所か）、あるいは障害状況（障害種類、受障時期など）を統制して分析を行うと、以下のような関連が認められた。

・まず、各障害とも、「職務再設計」「相談体制」「柔軟な勤務」も加わって、①の能力開発・成長促進活動因子を構成しており、調整・配慮事項が相対的に多く、組み合わせも多岐にわたっていること

・知的障害者の場合は、①②③の全体をほぼ満遍なく含んだ 1 因子構造であること

・他の障害については、②の職務・役割調整活動因子の内容について、例えば、身体障害者、メンタル復職者については、役割固定、役割減、降格で構成され、精神障害者、発達障害者については、より幅広く、役割増、配置転換も加わっていること

つまり、障害者のキャリア形成支援に最も関連している要因は障害種類や受障時期である可能性があるが、上記 3 因子も重要な意味を持っていることが示されたといえるだろう。

より具体的には、①の因子は、従業員の育成という観点からは障害の有無を超えて共通するものであると考えられ、障害者のキャリア形成支援では、これに②③の因子を障害状況に応じて付加させる必要のある場合、もしくは①の因子よりも②③の因子がその障害者のキャリア形成に重要である場合もあるだろう。そのため、企業は場合によっては支援機関等の力も借りながら、企業としてその従業員にどのような取り組みをすべきか、模索をしながら支援を行っていると考えられる。

（4）企業で働いている障害者自身が、自身の職業生活について認識・評価しているかについて、従業員調査から見てみると、自身の職業生活についての評価は、事業所の種類や在職期間、受障時期による差は見いだせず、障害種別で、以下のような特徴が見られた。

・入社（復職）時に難しいと感じていたことについては、どの障害種類でも概ね解消されていく傾向が確認されるが、「肢体不自由」「内部障害」「統合失調症」等では、「ストレス調整」「職場の人間関係」等の項目は困難度が改善していない（高まる・変わらない）

・ストレス経験は、「肢体不自由」「内部障害」では「特になかった」が多かったが、「統合失調症」「気分障害･メンタルヘルス不全」では「経験あり」が多い

このアンケート調査では、知的障害者の回答数が少なかったことから、能力開発センター及び特別支援学校の修了生・卒業生で企業で働いている知的障害者に対して同様のアンケート調査を行い、十分なデータ（能力開発センター修了生 268 名、特別支援学校卒業生 161 名）を得て分析した。それによると、

・就労年数を重ねることで職業生活上の困難は概ね減少する

・気持ちの伝達、苦手な人や気の合わない人と共に働くこと（職場の人間関係）、ストレスをためすぎないこと（ストレス調整）については変化が少ない

・ストレス経験は約半数にあり、その内容は「人間関係」や「仕事」が共通している

・「長い間、同じ仕事を続けていて飽きた」と変化のないことそのものがストレスとなっている例もある

等の特徴が見られた。

すなわち、障害種別により、自身の職業生活に対する評価に特徴・差があり、働いていく中で、特に「職場の人間関係」について困難度が増加したり、それがストレスの原因となる者がいることが分かった。

なお、受障時期による職業生活の評価についての特徴・差は見いだせなかったが、「現職入職後受障」者の中

には、「易しい仕事への配置転換」「降格」といった経験者がおり、キャリアについて見直しが必要となる現実があることが示されている。

キャリア形成支援は、企業・事業所、そこで働く障害者双方にとって効果のあるものでなければならないのであるから、障害種別によるこのような特徴（差）を踏まえて取り組むことが重要である。特に、企業を通じた従業員調査の対象は、企業から見て適応している障害者であった可能性を考慮すれば、それでもなおこのような結果が得られたことは、その重要性を増大させることに留意したい。

（5）企業調査から、「企業のキャリア形成支援活動の 3 要素」（①能力開発・成長促進活動、②職務・役割調整活動、③支援環境整備活動）が見いだされ、障害者のキャリア形成支援については、障害種別により、①に加えて②③が多様に組み合わさっていること、あるいは②③がより不可分の要素となっていることが分かり、従業員調査から、障害種別により自身の職業生活に対する評価に特徴・差があること、また、受障時期によってキャリアについて見直しが必要となる現実があることが分かった。

障害者のキャリア形成支援において、「企業のキャリア形成支援活動の 3 要素」が具体的にどのように作用しているのか、職業生活に対する評価が、どのような中でなされ、それに対してどのように対応したのか等については、障害者に対する個別ヒアリングによって把握・整理することとし、その際には、「企業のキャリア形成支援活動の 3 要素」、職業生活に対する評価について、障害種別により特徴・差が見られたこと、受障時期の意義が示されたことに留意して、ヒアリング対象の選定・整理を行うこととした。

２　障害のある従業員に対するヒアリング（第２分冊）

従業員調査（知的障害者に対する調査も含む）の回答者及び当機構の障害者職業センターによる支援を受けて就職・職場復帰した者のうち、インタビューに応じることを了承してもらえた方々（身体障害 7 名、知的障害を含む発達障害 6 名、中途障害 10 名の計 23 名）に対して、経歴（職場への定着、能力開発、昇進・昇格、配置転換等）、これに対する本人の意識について、直接対面でヒアリングを実施した。

ヒアリングは、事業所調査、従業員調査の結果と考察（第 1 分冊）を踏まえて、障害種別及び受障時期を枠組みとして構成し実施した。

（1）　まず、障害種別ごとの特徴を整理した。

①　身体障害者（生来性障害・中途障害）

・自分の今後のキャリア展望（キャリアの指向性）として、「拡大指向」の者（現に職位が上がったことだけでなく、仕事の幅を広げる努力をしていることも含む）と「現状維持指向」の者（病状の安定を優先し、負担軽減のための降格も含む）に区分でき、いずれも、障害の基となった「病状」の安定の現状とそれについての本人の認識が関連している。

・「病状の安定」の要因として、「自分に合った治療法を見つけていること」「主治医との良好な関係があること」「体調を気遣いながら意識して仕事できること」「休職後の復帰場所が確保されていること」等が見いだされた。

・身体障害のうち「内部障害」は、いわゆる「(外から）見えない障害」であるが、肢体不自由の中にも「見えない障害」というべき障害があり、そのことが「病状」の安定の現状とそれについての本人の認識に、ひいては、キャリアの指向性に影響することに留意する必要があることが指摘された。

②　知的障害者・発達障害（生来性障害）

知的障害者については、

・学校教育（特別支援教育）における職場実習等を通じた就職イメージ形成支援と、家族の支え・助言により、安定的な職業生活を送ることができていることが共通点として挙げられる。

・一方、同じ仕事を長年続けていく中で仕事へのモチベーションの維持の課題が見いだされ、知的障害者の職務配置について、「簡単な仕事や反復作業に向く」というステレオタイプを超えたマネジメントの重要性が指摘された。

発達障害者については、

・通常教育を修了し、障害の診断を受けることなく就職し、職場不適応を起こして診断を受け、それを契機として職業リハビリテーション支援を選択したということが共通していた。

③ 気分障害・高次脳機能障害（中途障害）

・全員中途障害者であるが、入社（就職）との関連では、「入社後受障」の者と「入社前受障（障害者として入社）」の者に区分できる。

・入社後受障の者については、障害をまったく視野に入れない受障前と同じ状態に復帰することを目指している事例はなく、疾患・障害の安定化を前提として、「障害による制約と仕事の間のバランス」を考えた働き方をしていた。

・働き方に関する考えにおける受障前後のギャップへの対処（キャリアの指向性の転換）にあたって、職業リハビリテーション・プログラム参加の意義（効果）が指摘された。

・入社前受障の者については、入社の時点で「障害による制約と仕事の間のバランス」を取る指向性がある程度固まっており、したがって、ギャップへの対処（キャリアの指向性の転換）は入社後受障の者より小さいものと考えられた。なお、これらの者は、入社前に就労経験を有し、更に職業リハビリテーション支援を利用していた。

（2）障害種別に見いだされた特徴から、「障害者のキャリア形成支援」のポイントについて、企業におけるキャリア形成支援活動の 3 要素（要素①：能力開発・成長促進活動、要素②：職務・役割調整活動、要素③：支援環境整備活動）と関連させて、考察した。

考察にあたって、受障した又は診断を受けたのが入社（就職）の前か後か、すなわち「受障・診断時期」と、特別支援教育や職業リハビリテーション等の「障害を踏まえた支援」の有無（活用したか否か）、という 2 つの次元の枠組みにより、以下の 4 つのキャリアパターンに整理した。

表1 「受障・診断時期」と「障害を踏まえた支援」から見たキャリアパターン

<table>
<tr><td colspan="2" rowspan="2"></td><td colspan="2">障害を踏まえた支援</td></tr>
<tr><td>あ り</td><td>な し</td></tr>
<tr><td rowspan="2">受障・診断時期</td><td>入社前</td><td>Ⅰ
［身体障害、知的障害］</td><td>Ⅱ
［発達障害］</td></tr>
<tr><td>入社後</td><td>Ⅲ
［身体障害、気分障害、高次脳機能障害、発達障害］</td><td>Ⅳ</td></tr>
</table>

各セルの［ ］は、ヒアリングにおける障害種別との対応であり、Ⅳについては、特別支援教育や職業リハビリテーションが必要であったにもかかわらず、受けられなかったという意味で該当する事例は実際にはなく、

また、あってはならないものであるので、実質的には、これを除いた3つのパターンとなる。
このうち、発達障害者は、厳密にはⅡであるが、入社後職場不適応を起こし、それを契機に診断を受け、障害を受容し支援を利用することとなるので、Ⅲのパターンになるといえる。
このように整理したうえで、企業におけるキャリア形成支援活動の3つの要素と関連させて考察した。

＜ギャップへの対処＞

いずれのパターンにおいても、「受障・診断」を境として、疾病・障害の安定化を図るとともに、疾病・障害の安定化の状況とそれに対する本人の認識に基づいた「キャリア指向性」の転換を図らなければならない。すなわち、受障・診断前後の「ギャップへの対処」が必要となる。

ギャップへの対処についてみると、パターンⅠでは、入社前に、疾病・障害の安定化が図られ、支援を利用することによってキャリア指向性の転換のオリエンテーションも働き始めていると考えられるので、パターンⅡ、パターンⅢに比べて、「ギャップ」は小さく、したがって、対処の取り組みに要するエネルギーも小さなもので済むといえるであろう。

ただし、パターンⅠの生来性の身体障害者、知的障害者については、学校教育修了後すぐに就職し、それが人生初めての職である場合は、（受障・診断によるギャップとは異なる）「移行（いわゆるSchool to Work）」によるギャップがあり、そしてこのギャップは決して小さなものではないということに留意しなければならない。

＜企業の取り組み＞

① 職業準備性の獲得・維持の支援

いずれのキャリアパターンにおいても、障害があることを踏まえた特徴的な能力開発が行われていた（言い方を変えれば、健常者に対する、作業スキルの獲得・向上を目的とした典型的な能力開発が行われている事例は見られなかった）。具体的には、中途障害（入社後受障）の場合、状態の安定を図るためにまず柔軟な勤務（要素③）や職務内容をその特性に合わせて固定化する（要素②）といったことが行われており、生来性障害（入社前受障）の場合も、障害者として入社後、まず職務内容をある程度固定化したうえで会社という環境に慣れさせる取り組み（要素②）が行われ、社会人としての意識づけ（組織の理念・目標の伝達：要素①）も、能力開発ではなくまずは社会人としての最低限のことを身につけさせるために行われていた。

これら、状態の安定化のための支援環境の提供（要素③）、職務の固定化・限定化（要素②）、社会人としての行動規範の獲得促進（要素①）は、企業の取り組みとして共通に見られたもので、「職業準備性の獲得・維持を促進するための取り組み」といえるであろう。

このことは、「ギャップへの対処のための取り組み」ということもできよう。そして、先に見たように、キャリアパターンによってギャップの大きさが異なり、それ故、この取り組みも多様なものとなる。この多様性とは、各因子に含まれる項目のうちのどの項目が実施されるか、各因子がどのタイミングで実施されるかということである。第1分冊（企業調査）において、障害者については3つの因子、とりわけ第2因子と第3因子の関係は多様であると指摘されたことは、このことを背景として現れたものといえよう。

② 能力開発の取り組み

企業の「一般（健常）正社員」のキャリア形成支援活動については、能力開発・成長促進活動が第1因子として明確に見いだされ、この因子は、従業員の育成という観点からは障害の有無を超えて共通するものであると考えられると指摘した。障害者に対するこの第1因子の取り組みについては、配置転換による

能力開発（OJT による能力開発）の事例はあまり見受けられず、企業は支援環境の提供（第 3 因子）をベースとして、能力開発はその次の段階の取り組みとしていると考察した。知的障害者については 3 つの因子というよりも、これらすべてを包含した 1 因子構造が見られた（第 1 分冊、企業調査）ことは、第 3 因子をベースとしたうえで第 1 因子も職業準備性獲得として加わったもので、障害者の能力開発に関する企業の取り組みが最も端的な現れ方をしたものといえるであろう。

③　支援機関の重要性

障害者のキャリア形成支援については、3 要素のうち、とりわけ要素③＝支援環境の提供が重要である（ベースとなる）ことが分かった。このことは、とりもなおさず、企業外部の支援の重要性を意味している。知的障害者における特別支援教育、発達障害者における学校教育（現状では的確な対応が行われていないという逆説的意味であるが）と職場不適応を契機とした職業リハビリテーション支援に典型的に示されているといえる。

３　障害者のキャリア形成支援モデルの提示（第３分冊）

障害者雇用実績のある企業（5 社）、障害者の就労移行・復職支援実績のある教育機関・能力開発機関等（5 機関）における障害者のキャリア形成支援の考え方、そのためのプロセス、支援体制の具体的な取り組みについて整理した。これらの企業、機関等はこれまで培ってきた障害者雇用の経験を通じて障害者のキャリア形成支援に向けて着実な取り組みを行ってきており、したがって、これらの企業、機関等における取り組みは、障害者のキャリア形成支援を検討するための有益なモデルとなるといえよう。

これら企業、機関等における取り組みから、障害者のキャリア形成支援モデルのポイントとして以下を提示する。

（1）企業における障害者のキャリア形成支援のポイント

①　職業準備性の向上と生活面の支援

障害による社会経験の不足や受障を契機とした適応問題（ギャップ）に対処するため、コミュニケーションスキルの向上や個別相談等の職場定着の支援に取り組んでいる。その際、特に知的障害者、精神障害者については、企業の守備範囲を超える生活面の課題に対応するため、医療機関を含む「地域の関係機関とのネットワーク」を重視している。

②　組織内の支援体制の強化

組織内に業務ラインとは一定の距離を置いた相談窓口や障害に関する専門知識・資格を有する人材を配すること（人事・労務管理上の権限を有さない第三者的な位置づけ）で、職場適応の課題に対応している。また、この第三者的な位置づけの支援体制は、従業員教育の充実を通じて、社内の障害者雇用に関する理解・サポートの向上に起用しているとの指摘もあった。

企業のキャリア形成支援活動の 3 要素との関連では、これらは、要素③（支援環境の提供）の具体的内容のモデルということができよう。

（2）教育機関・能力開発機関等における障害者のキャリア形成支援のポイント

①　企業環境に近づけた場面設定、職場実習

「働く意味の理解」「職業理解」「労働習慣獲得」そして「就職・復職への意欲増進」のため、企業環境に近づけた場面設定による訓練、職場実習を重視している。これらを機関における能力開発の中核的な部分として位置づけていると考えられるが、このことは、障害者にとって職業準備性の向上が能力開発として大き

な意義をもっていること（第２分冊）と合致したものといえる。

② 本人の主体的な意思決定の尊重

職業相談や職場実習による啓発的経験を通じて、本人が自己理解を深めることと併せて、支援者が本人の希望や意思と向き合いながら、適切な意思決定を支援している。

③ 地域の支援機関との連携

職場適応のためのフォローアップは、各機関が支援対象者の就職後一定の範囲で実施されており、その場合、各機関が単独で対応するのではなく、地域の支援機関との協力体制の下、役割の分担・移行を行いながら対応している。

教育機関・能力開発機関等における障害者のキャリア形成支援は、障害による「ギャップ（主として「移行」によるもの）を小さく」すること、「ギャップへの対処を効果的・効率的に実施」することをポイントとしているといえよう。

（3）キャリア形成支援ツールとしてのトータルパッケージ

対象となった企業、教育機関・能力開発機関等において、障害のある従業員の職場定着、生徒・利用者の就労移行支援の取り組みにあたって、当機構が開発したトータルパッケージの活用を試みてもらった。

その結果、企業においては、初めてトータルパッケージを使用した企業も含めて、「適正配置の検討や課題の評価」「疲労やストレスの状況の把握」等の面で役立ったと評価され、教育機関・能力開発機関等においては、主として「対象者のアセスメント」に活用効果ありとの報告に加えて、「職業準備段階の重要性の体験」「本人の自己理解・動機づけ」といった面でも効果ありとの評価が得られ、障害者のキャリア形成支援のいずれの過程においても活用可能な支援ツールであることが示された。

４ 結語

結語として、特に企業に対して、障害者のキャリア形成支援のポイントとして、以下を提示したい。

○ 一般的に企業におけるキャリア形成支援は、①能力開発・成長促進活動、②職務・役割調整活動、③支援環境整備活動の 3 つの要素からなる。

○ 障害者のキャリア形成支援の取り組みは、これらのうち、要素③をまず重視し、これをベースとしつつ、本人の障害の状況（種別、受障時期）、経歴、適応上の課題を踏まえて、要素②、要素①と加味・組み合わせを考えていくべき。

○ 前項の取り組みを行うにあたり、組織内においては人事・労務担当とは別の第三者的位置づけの、障害に関する専門人材を配した体制を整備し、対応することが効果的。

○ その際、地域の支援機関との連携をためらわない。

○ 要素③の具体的内容、要素②、要素①との加味・組み合わせは、連携する支援機関とともに検討することができる。

○ トータルパッケージは、企業においても、支援機関においても、障害者のキャリア形成支援に取り組むにあたっての役立つツールであるので、ぜひ活用してもらいたい。

序

キャリア形成支援に関する
研究の枠組み

序　キャリア形成に係る研究の枠組み　－ヒアリング調査に基づく検討－

第１分冊では、「企業で働く障害者のキャリア形成に関する実態調査（企業調査及び従業員調査）」の分析結果をまとめた。

「企業調査」からは、企業における「一般（健常）正社員」のキャリア形成に関する取り組み・活動の枠組みを分析した結果、以下の3つの要素が抽出された。すなわち、表2に示した①個々人の職業能力・成長に関連するもの（能力開発・成長活動）、②個々の特性に応じた担当職務の調整に関連するもの（職務・役割調整活動）、③障害の影響を緩和し、個々人の能力開発・成長を促進することにつながる支援・配慮に関連するもの（支援環境整備活動）である（以下、「企業のキャリア形成支援活動の3要素」という。）。なお、企業における「障害のある正社員」のキャリア形成支援について、これら3要素との関係を見たところ、上記①の要素に加え、②、③の要素を受障時期や障害種別に応じて付加させる必要があり、企業の模索がなされていることが示唆された。

また、「従業員調査」からは、①在職期間グループでは、在職期間が長いほど適性配置を含め様々な経験を積んでいること、②受障時期グループでは、「現職入職後受障」者は、受障前に様々な経験があり、そのうえで、キャリアを形成している可能性や職務の調整（易しい仕事への配置転換、降格）といったキャリアの見直しが必要となる現実が示されたことなどから、受障時期グループ間に差があることが確認できたこと、③障害グループでは、身体障害従業員からの回答が多く、「その他の障害」（気分障害・メンタルヘルス、発達障害、高次脳機能障害等）従業員の回答が少なかったため、全体の傾向と照らして分析することの妥当性に問題はあるものの、ストレス解消の要因や要望等の面では障害グループ間の差が認められたこと等が示唆された。

しかし、「企業調査」では、事業所側からみた障害別のキャリア形成支援の構造は得られたものの、企業のキャリア形成支援活動の３要素を構成するそれぞれの下位要素が、障害のある従業員にどのような影響を与えているかといった点は明らかにできなかった。

更に、「従業員調査」では、①身体障害以外の「その他の障害」に属する対象者が少なかったことから、これらの障害に対する量的な分析が必ずしも十分とはいえなかったこと、②キャリア形成支援の現状を分析するためには、従業員調査の回答に違いが見られた障害グループに着目し、その際は受障時期も視野に入れてヒアリング調査を実施する必要があること等の課題が残された。

以上のことから、キャリア形成の現状や課題について、更に詳細な情報を収集することを目的に、障害グループや受障時期による特徴や違いに着目して、個別のヒアリング調査を実施することとした。

１　研究の枠組み

（１）職場への定着、能力開発、昇進･昇格、配置転換等障害のある従業員の経歴やこれらに対する本人の意識に関するヒアリング調査の結果を踏まえ、障害の有無や障害種類、障害種類が持つ特徴（受障時期、教育・リハビリテーションを受けた経験の有無、認知機能障害の有無）の違いに着目し、企業のキャリア形成支援の枠組みやキャリアプロセスがどのように異なるかといった点について検討する。

なお、企業のキャリア形成支援活動の３要素を構成する下位要素との関連性を見ながら、それぞれの要素が障害者のキャリア形成支援において、どのような意味をもっているのか、どのような側面に影響を及ぼしているのかといった視点を踏まえ分析を行う。

（２）働く障害者のキャリア形成に関する主観的な意味合い（仕事に対する価値観、興味関心、やりがい等）を含めて働く障害者のキャリア形成支援について検討を行う。

表２　キャリア形成に関する取り組み・活動の枠組みのポイント

3 要素		下位要素
①	能力開発・成長	集合教育
		昇進昇格
		個別教育
		組織の理念・目標等の伝達
		自己啓発支援
		配置転換
		目標管理制度
②	職務・役割調整	職務上の役割を固定する
		職務上の役割を減らす
		職務上の役割を増やす
		能力・適性に合わせた職務の再設計と創出
		負担軽減のための降格
③	支援環境整備	社内の相談体制
		健康管理上の特別休暇
		外部機関を交えた連携
		柔軟な勤務形態
		職場適応の推進を目的とする人材配置
		入社前のインターンシップ

２　ヒアリングにおける留意点

ヒアリング調査の実施にあたっては、事業所担当者調査及び従業員調査で多数を占めた身体障害のある従業員に偏ることなく、雇用されている障害者の多様化という観点から、これまでの先行研究で取り上げられることが少なかった「その他の障害」に属する障害のある従業員を幅広く取り上げること、障害別のみを指標とするのではなく、年代の違い、休職経験や転職経験の有無、職務経験年数等を考慮することとした。

３　本編の概要

本報告書は次の骨子から構成されている。

第１章においては、上記 1 及び 2 を踏まえ、ヒアリング調査における事例の概要と分析の枠組みを示す。概要については、ヒアリング対象事例の選定方法と内容について示し、分析の枠組みについては、ヒアリングデータを、①障害のある人のキャリアに関する要素の系統（本人要素）と、②障害のある人のキャリアを取り巻く要素（環境要素）の系統の２つに整理し、その事例のキャリアにおいて転機と判断される理由等について検討する。次に、その事例のキャリアプロセス全体を概観し、どのような要素がキャリアに影響を与えているのか、その要素からどのような側面が影響を受けたのかといった視点から、キャリア形成上の特徴やポイントを検討する。

第２章においては、従業員調査のうち、回答の割合が最も大きかった「身体障害の事例」を障害者のキャリアモデルの分析の基準として位置づけ、第１節：肢体不自由、第２節：内部障害、に区分して分析を行う。なお、分析にあたっては、①病状の安定に影響している要因、②見える障害と見えない障害の違い、③今後

のキャリア展望（キャリア拡大志向と現状維持志向）の観点から障害者のキャリア形成における特徴や違いについて検討する。

第３章においては、生来性の障害モデルの分析対象として「発達障害の事例」を取り上げ、第１節：知的障害（特別な教育支援を利用した事例）、第２節：発達障害者支援法による発達障害（通常教育及び職業リハビリテーションの支援を受けた事例）に区分して整理し、分析を行う。なお、分析にあたっては、「知的障害」については、①キャリア教育支援と職業意識、②職業継続の要因等の観点から、「発達障害者支援法による発達障害」については、①診断までの経緯、②職業リハビリテーション支援の選択におけるキャリアへの影響等の観点から検討する。そのうえで、キャリア教育（支援）と今後の課題について述べる。

第４章においては、休職から復職モデルの分析対象として「中途障害の事例」を取り上げ、第１節：気分障害（メンタルヘルス不全を経験した事例）、第２節：高次脳機能障害（復職及び再就職を経験した事例）に区分して整理し、分析を行う。なお、分析にあたっては、中途障害においては、受障がキャリアの大きな転機となることを踏まえ、①働く障害者と所属組織との関係、②支援機関の関わり、③その他の要因（「個人・家庭の経済的状況」「定年までの距離感」）の観点から検討する。

第５章においては、第２章から第４章の分析結果を踏まえ、ヒアリング調査全体のまとめに加え、調査の制約や今後の課題について述べる。まとめにあたっては、①障害の有無や障害種類の相違による企業のキャリア形成支援の枠組み・キャリアのプロセスの違いに関する検討、②ヒアリング調査で見いだされた障害者のキャリア形成の 3 つのパターン（生来性の障害があり通常教育を受けてきた場合への適合度が高いキャリアパターン、生来性の障害があり特殊教育を受けてきた場合への適合度が高いキャリアパターン、中途障害の場合への適合度が高いキャリアパターン）を示し、③そのうえで、「認知機能障害によるキャリア形成支援活動の相違」「各キャリアパターンに共通する要素（企業の取り組みや障害のある人のキャリアに関する意識の側面）」について考察を行う。

第１章

ヒアリング調査の枠組み

第１章　ヒアリング調査の枠組み

第１節　事例の概要

１　ヒアリング調査対象の選定方法

序で述べた枠組みに基づき、ヒアリング調査対象者を障害グループを基本として選定することとした。先行調査の結果が刊行された 2004 年に比べて、精神障害者、高次脳機能障害者、発達障害者等に対する就労支援ニーズが高まっていること、そして、認知機能の障害に注目する必要があること（例えば、障害者職業総合センター，2011）に焦点をあてることとした。この点を踏まえ、認知機能障害の影響を考慮すること、先行調査で扱っていない障害を中心に扱っていくという観点より、認知機能障害を有していない身体障害グループとして「肢体不自由」「内部障害」、認知機能障害を有する障害者のうち、生来性障害グループとして「知的障害」「発達障害者支援法による発達障害」、中途障害のグループとして「気分障害」「高次脳機能障害」を単位として対象者を選定することとした。各グループの中で、在職期間、転職経験の有無、受障時期等による影響を見るために、長い職歴を有しており、定年前後の情報を収集できると考えられる 50 代、初職入職から 20 年前後の状況を収集できると考えられる、主に 30～40 代の年齢層の人に協力を求めることとした（図 1-1-1 参照）。
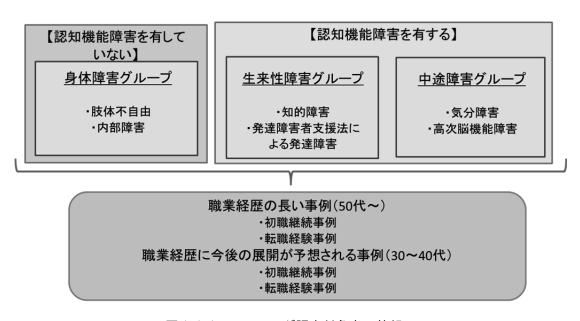
図 1-1-1　ヒアリング調査対象者の枠組み

まずは、返送された従業員調査（現職継続経験 2 年以上を対象）においてヒアリング調査にも協力できると回答した者に対し、障害者職業総合センター障害者支援部門の担当研究員が直接連絡を取り、再度調査への協力意思を確認した。しかし、発達障害者と高次脳機能障害者に関しては従業員調査の回答はあったものの現職入職後の経験が短かったため、専門部会委員等からの紹介によっている。その結果、23 名の協力が得られた。この 23 名の概要について表 1-1-1 に示す。

なお、企業側の状況については必要に応じて各事例の記述の中で取り上げることとした。

表 1-1-1　ヒアリング調査対象事例一覧

報告書における掲載箇所		事例	年代	性別	教育歴	初職入職時期	現職までの職歴	現職の状況					受障時期	障害者手帳
								入職年齢	在職年数	形態	職位	休職経験		
第2章 身体障害	第1節 肢体不自由	A	50代	男性	高卒	学卒直後	転職1回	43歳	14年	正社員	一般	なし	初職前	身障3級
		B	30代	女性	養護学校卒	20代前半	なし	20歳	19年	正社員	係長級	なし	生来性	身障2級
		C	40代	女性	大卒	20代後半	転職3回	42歳	6年		一般		初職後	身障4級
		D	40代	男性	専門学校卒	学卒直後	転職2回	28歳	18年				生来性	身障5級
	第2節 内部障害	E	50代	男性	高卒	学卒直後	なし	18歳	41年	正社員	一般	あり	初職後	身障4級
		F	50代	男性	大卒		転職1回	32歳	19年		課長以上			身障1級
		G	30代	男性	大卒	学卒直後	なし	22歳	14年	正社員	一般	あり	初職後	身障1級
第3章 発達障害	第1節 知的障害	H	60代	男性	養護学校卒	学卒直後	なし	18歳	42年	正社員	一般	なし	生来性	療育B2
		I	30代	女性	養護学校卒	学卒直後	なし	18歳	12年	非正社員	一般	なし	生来性	療育B2
		J	30代	女性	養護学校卒		転職1回	24歳	10年	正社員				療育B2
	第2節 発達障害者支援法による発達障害	K	20代	男性	大学院卒	学卒直後	なし	25歳	5年	正社員	一般	あり	生来性	身障6級
		L	30代	女性	大学卒	30代前半	転職多数	31歳	3年			なし		精神3級
		M	30代	男性	大学卒	学卒直後		求職活動中						精神2級
第4章 中途障害	第1節 気分障害	N	50代	男性	大卒	学卒直後	なし	22歳	33年	正社員	課長以上	あり	初職後	なし
		O	50代	男性	大卒			23歳	34年		一般			精神3級
		P	50代	男性	大卒		転職1回	24歳	33年		課長以上			なし
		Q	40代	男性	大卒	20代前半	転職1回	29歳	10年	正社員	課長以上	あり	初職後	なし
		R	30代	男性	大卒	学卒直後	なし	22歳	17年		係長級			
		S	30代	女性	大卒		転職1回	33歳	3年		一般	なし	初職前	精神3級
	第2節 高次脳機能障害等	T	60代	男性	大卒	学卒直後	なし	22歳	40年	非正社員	一般	あり	初職後	精神2級
		U	40代	男性	大卒	学卒直後	なし	22歳	20年	正社員	一般	あり	初職後	精神3級
		V	30代	男性	大卒			22歳	10年			あり		精神3級
		W	40代	男性	大卒	30代後半	転職1回	40歳	5年	非正社員		なし	初職前	精神2級

注：「大卒」には、短期大学・高等専門学校を含む。
療育手帳所持者について、都道府県では手帳の分類が違うため、事例では「軽度」としている。

協力対象者の障害種別は序に示した通り、身体障害（肢体不自由と内部障害）、発達障害（知的障害と発達障害者支援法による発達障害）、中途障害（気分障害・メンタルヘルス不全、高次脳機能障害）とした。

なお、協力者の自由な表現を尊重したため、協力者の所属する企業の担当者へのヒアリング調査は行っていない。したがって、本調査におけるデータは、「ヒアリング協力者が、協力時点で自分のキャリアについて考えていること」という本人の主観に基づいたものであることに留意が必要である。

図 1-1-1 から分かるように、本調査では統合失調症を対象としていない。統合失調症の場合、好発年齢が 15 歳～30 歳とされており、特に日本で多いとされている破瓜型では 10 代～20 代が好発年齢である。学校教育を受ける時期に入退院及び通院等により、就職に必要なスキルを含めた社会的スキルを学習する機会が持てなかった場合、医療機関や就労支援機関による長期のサポートを受けながら就職活動するという特徴がある。加えて、症状の安定についても個人差が大きいことから、統合失調症者のキャリア形成について扱うには別の枠組みが必要であると考え、本調査では取り上げていない。なお、第３分冊にて職場定着・適応の先進的支援事例の中で統合失調症を扱っているので参照されたい。

２　ヒアリング調査の内容

（１）調査期間

平成 24 年 2 月～平成 24 年 11 月。なお、本格的な調査に先駆けて、研究担当者間で調査内容に関する検討を行った。

（２）ヒアリング調査の構造

会議室等協力者のプライバシーが確保された場所で、原則調査協力者と研究員 2 名で対面にて半構造化面接を行うこととした。所要時間は 2 時間。なお、知的障害者や高次脳機能障害者を対象としたヒアリングで

は、事実の確認について家族の支援が必要と考えられる場合に、協力者の同意を得たうえで家族の同席を求めた。

主な質問項目は、雇用条件、就職イメージ、キャリア展望、適職についての考え、入職の経緯、仕事内容、人間関係、離職の経緯、困難を乗り越えるために役立ったこと、であった。転職回数が多い場合は職歴の長いもの、もしくは協力者が特に重要と考えるキャリア上の節目となった出来事を含む仕事に就いていたときのことに絞って聴取した。なお、本人の同意を得たうえで、聴取内容を IC レコーダーに保存した。

ヒアリングで聴取した内容については、本人の評価と事実経過に基づき整理を行った。なお、担当研究員 2 名の協議により客観性の確保に努めることとした。

第２節　分析の枠組み

１　各事例データの分析

（1）語られたデータ（エピソード）の概要の把握

得られたヒアリングデータは第 1 段階として、語られた内容の概要を整理することとした。すなわち、まず語られた内容が、そのデータ提供者のいつの時点のエピソードなのかを判断した。次に、ある時期でのデータについて、(1)障害のある人のキャリアに関する要素の系統（本人要素）と、(2)障害のある人のキャリアを取り巻く要素（環境要素）の系統の 2 つに分けた。

更に、(1)本人要素については、①その時期における仕事のやりがい・職務満足、②その時期における自身の障害への認識（もし障害がない場合には空白）、③その時期における次への展望に分類した。一方、(2)環境要素については、①企業・教育機関の本人への関わり、②その他（家族等）の本人への関わりに分類した。このうち、①企業・教育機関の本人への関わりについては 4 つ（能力開発、職務調整、支援環境、その他）に分類した。

このようにヒアリングデータの概要を把握しながら、その事例の転機となった出来事は何かを判断し、そのデータ提供者のこれまでのキャリアをいくつかの時期に分類し、なぜ転機と判断されるのか検討した。なお、このデータ提供者のキャリアの時期の区分（転機の判断を基にした）と、前段のデータの概要整理の 2 つの作業は必要に応じ行きつ戻りつしながら、分析を進めることもあった。

（2）各事例についてのキャリアプロセスについての分析

各事例について概要を把握した次の段階として、その事例のキャリアプロセス全体について概観し、どのような要素がそのデータ提供者（事例）のキャリアに影響を与えているのか、その要素からキャリアのどのような側面が影響を受けたのか、等の検討を行った。なおそれぞれについて、以下のような項目を設定し、参照した。

◎障害のある人のキャリアに影響を与える要素（例）

・時代の状況（景気、技術革新、障害への理解／障害者雇用状況等）

・就職前の教育

・企業の特徴（規模、業種、企業のキャリア形成支援活動の３要素（能力開発活動・職務調整活動・支援環境整備）、インフォーマルな人的サポート等）

・職場の特徴（職務内容、職場の雰囲気・（暗黙的／明示的）規範、同僚・上司・メンター（キーパーソン）等）

・本人の特徴（障害種類、程度、見えない／可視的障害、自己効力感、障害・疾患の進行性・不安定さ・安定性、職務

遂行度、コミュニケーションの取りやすさ、教育・訓練歴、志向性、性格、能力、等）
・職場と本人の相互作用
・（受けている場合）支援機関による支援（フォーマルサポート）の特徴（技術・スキル＜準備性／職務技術＞支援、環境からの影響＜意識（考え、感情）の変化、行動の変化＞）

◎障害のある人のキャリアに関する要素（例）
〇転機
・就職、離職・転職
・家族の変化
・疾患、障害を有するようになったこと（特に中途障害の場合）
〇外的キャリア
・地位、職種、在職年数
〇内的キャリア（働くこと、生きることの意味など個人の内面からキャリアを捉えたもの）
・職業に関する価値観、興味関心、満足感・QWL、働きがい、生きがいなど。

これらの要因の影響を検討する中で、その事例のキャリア形成上のポイント（重要だと考えられる要因－結果の関係）について記述した。

２　障害種類ごと及びヒアリング調査全体における分析の視点

上記方法により各事例をまとめたうえで、障害種類ごと（第２～４章）で扱った障害種類の複数の事例を概観し、
○（その種類の）障害者のキャリア形成とはどのような現象なのか？
・企業のキャリア形成支援活動（能力開発、職務調整、支援環境整備）等、企業の関わりはどのように障害者のキャリアに影響を及ぼしているのか？
・企業のキャリア形成支援活動以外のキャリア形成要因（例：教育歴、企業内のインフォーマルなサポート、家族等）は、どのように障害者のキャリアに影響を与えているか？
・キャリアに影響を与える要因（企業のキャリア形成支援活動、教育経験、家族サポート等）と障害者の活動や認識はどのように相互に影響を与えながら、障害者のキャリアのプロセスは進んできたのか？
という観点を基に、その種類の障害者のキャリア形成とはどのようなものなのか分析した。
ヒアリング調査全体のまとめ（第５章）では、各章のまとめを基に、比較検討を行い、本分冊で扱った各障害種類を通じて見いだされるキャリア形成のパターンにはどのようなものがあるのか、また各キャリアパターンの特徴とはどのようなものなのか、各キャリアパターンに共通する要素とはどのようなものなのか検討する。そして、就労支援実践への示唆、本調査の制約と今後の研究課題について論じる。

３　本分冊における用語の定義

キャリア・・職業経験の積み重ね、並びにそこから生じる今までの歩みの意味づけ及び今後の方向性に関する意思決定。次の「転機」の上位概念として位置づける。
転機・・・・連続する職業経験の過程の中で、ある段階から他の質の異なる段階に移行する節目のこと。予期される場合もあれば、予期しない場合（期待しないものが発生あるいは期待していたものが発生しない）がある。

参考文献

障害者職業総合センター（2011）資料シリーズ№59 認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法に関する研究.

第２章

身体障害

第２章　身体障害

第１節　肢体不自由

１　職業経歴の長い事例（50 代）

（１）前職で管理職まで昇進後、自己都合で退職し、現在は一般社員として勤務する **A** さんの事例

（ア）プロフィール

表 2-1-1 に A さんのプロフィールを示す。

高校を卒業後、運送会社に入社し、20 年以上勤める。一般職から管理職まで昇進し、仕事に邁進していた中、組織体制が変わり、新社長に対する反発から離職を決め、次の日に退職願いを提出する。その後、すぐに新聞広告をみて現在の仕事に応募し、入社。障害者求人ではなく、一般求人にて応募し、採用に至る。

表 2-1-1　A さん（50 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	上肢切断（身体障害者手帳３級）
所属企業	規模：100～999 人 業種：卸売り業
職務内容	商品管理
雇用形態、職位、勤務時間等	正社員（一般従業員） 勤務時間：フルタイム 在職年数：14 年 備考：３交代勤務
入社の経緯	新聞の求人広告をみて応募（一般求人）
就業上の配慮	特になし

（イ）経歴

A さんの経歴を表 2-1-2 に示す。表 2-1-2 は A さんが高校卒業後から現在の職場での職業経歴について、①入社前（10 代後半）、②前職の運送会社（10 代後半～40 代前半）、③現在の商品管理（40 代前半～現在）の 3 つに区切り、「本人の活動・認識」「教育機関・会社の本人への関わり（影響）」「その他（家族の本人への関わり等）」の側面からまとめている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

前職の運送会社では、ドライバーとして入社後、実績を積み重ね、管理職まで昇進した。会社から求められるノルマに対し、結果を残し会社からも認められ、一般従業員から係長、所長と順調に昇進していった。管理職まで登りつめ、管理職としてのマネジメントもこなし、激務であったが、前職の仕事は「ずっとうまくいっていた」という。しかし、組織体制が変わり、新社長の現場をないがしろにした一方的な発言に反発を覚え、「会社で嫌々ながら仕事していたら失敗の元よ」と述べ、あっさりと会社を辞める決意をする。当時の上司が引き留めてくれたというが、未練はなかったという。

運送会社の離職を決め、すぐに新聞の一般求人広告をみて今の会社に応募している。現在の会社に応募した理由は、運送会社で商品を納入していた経験を活かすためであり、物流関係の商品管理を希望した。当初、

表 2-1-2

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1970年代 10代後半		・自分の障害については全く意識していない。 ・幼少期は障害のことでいじめられれば、けんかすればよいことと思ってけんかばかりして過ごしてきた。 ・免許を取得するときに、教習所の規則で当時は障害があるため取れないことになっていた。それに対し、自分の能力を一般の人と比べ、優れているなら規則を変えるよう直談判した。検査の結果、教習所に通えることになり、結果免許を取得した。規則は人間が決めることだから、規則でも間違いがあったら直すべきと考える。	・学生時代、今の職業を希望していたわけではなく、成り行きで就職が決まった。 ・学生時代、先輩が乗っていた車種に乗りたくて、免許を取った。
1970年代～ 1990年代 10代後半～ 40代前半 運送会社 （商品納入） 一般従業員 ↓ 係長 ↓ 管理職と昇進	・係長、管理職のときは現場を指揮する立場にあったため、商品納入に厳しい納期があり、プレッシャーがある仕事であった。 ・長時間労働で激務ではあったが、結果を認められ、仕事への思い入れもあった。順調にいっていた。 ・いわゆる仕事人間で仕事に情熱を燃やしていた。		・管理職のときに以前からあまり好ましく思っていない人が新社長となり、言動に不信感をもつ。 ・離職を決めた時、部長から慰留されたが、嫌々仕事をしていたら失敗の元になると考え、離職の決意は固かった。 ・離職を決めた次の日に辞表を提出した。
1990年代半ば～ 現在 40代前半～現在 卸売り業の商品管理	・今の会社で仕事内容、給料を含め不満に思っていることはない。今の仕事は自分に合っていると思う。 ・お客さんに対して、品物を探してあげたり荷物を運んであげたり、親切にすることが大切だと思って仕事をしている。 ・この仕事で給料をもらっているんだという気持ちでいつも働いている。	・一般の従業員と同じように仕事をする。障害があるからといって一般の従業員と仕事を区別されるようなことはない。	・管理職へのこだわりはまったくない。（前職で管理職についていたという）過去はもう捨ててしまっている。引きずっていてもしょうがないと考えている。 ・定年後のことについては、考えていない。本当は考えないといけないんだろうけれど、今は考えたくない。

会社は A さんのことを障害者求人で採用したのではなく、入社後、障害があると知るようになったという。面接を経て、今の会社にすんなりと採用が決まり、運送会社を離職した次の日には現在の職場に出社している。特段、就職活動を行ったわけでもなく、たまたま新聞の求人広告にでていた最終の募集に応募して決まったことに対し、「ツキがあるんだろうね、縁がね。」と述べている。一般従業員として入社したことに対し、前職で経験した管理職へのこだわりはまったくないという。また、現在の職場では、定期的に部署間の異動はあるものの、今後、年齢的にも管理職への昇進は見込めないようである。A さん自身「管理部門の方に行きたいとは思わない」と述べており、管理職の希望も特に持っていない。職務や給料について不満に思っていることはなく、今の仕事は自分に合っていると考えている。仕事に対して心がけていることとして、「この仕事で給料をもらっているんだという気持ちで働いている」と言い、お客さんに親切に接することを大切に考えている。今後は、定年まで続けていきたいと思っており、その後、再雇用の制度もあるので、働き続けていきたいと考えている。定年後の生活は具体的に思い描いてはいない。

A さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1970年代 10代後半				・性格として悩んだりくよくよすることはない。理不尽なことについて負けてはいけないという気持ちがある。	・親元にいたときから自分の身のまわりのことは自分で行っていたため、寮生活に入ってからも困ることはなかった。
1970年代～ 1990年代 10代後半～ 40代前半 運送会社 （商品納入） 一般従業員 ↓ 係長 ↓ 管理職と昇進	・一般従業員として入社し、現場に携わる。 ・ノルマは厳しいが、マネジメント管理を含め結果を残し実績を積み、係長、管理職と順調に昇進していった。			・高校卒業と同時に社員寮に入る。 ・部下の管理や出入り業者に対する管理についての負担や苦手意識はない。親分肌の性格だとよく言われることがある。 ・自分が辞めたことで、自分について辞めてくれる人も複数いた。	・家庭では仕事の話や愚痴はいっさい言わない。 ・仕事人間で家庭をほとんど顧みず仕事に邁進していた。
1990年代半ば～ 現在 40代前半～現在 卸売り業の商品管理	・新聞の求人広告をみて一般求人にて応募し採用に至る。 ・前職の商品納入の仕事と卸売り業の商品管理の仕事とは共通する部分もあるため、商品管理の職種を希望。	・情報化の流れで仕事がコンピュータ化してきたときは、分からないというのではなく、分からなければ自分で勉強したり、誰かに聞いて勉強してついていかなくてはいけないと考えている。		・作業による腰痛や肩こりなどがある。	

（エ）本事例のキャリアの特徴

ア　A さんの性格特性と障害の認識

A さんのキャリアを考えるうえで､A さんの性格特性と障害の認識が特徴的であるといえる｡具体的には、A さんの性格として、負けず嫌いであり、自分の障害について、「全く意識していない」と述べており、障害があるということで他者から特別扱いされることをよしとしない性格であることが挙げられる。

幼少期から自分の障害のことでいじめられても「小さい頃はけんかばかりしてたから。全然そんなの（障害のこと）問題ない。やっぱりそれはね、気持ちの持ちようよ。」という発言や、実家にいる時から自分の身の回りのことは自分でやってきたといい、「なんでも負けちゃいけないよね」という発言からも A さんの性格がうかがえる。また、免許取得の際、障害を理由に当時の規則では免許を取得できないと言われたことがあった。そのため、教習所の管理者に対して、「（自分と）一般の人と比べてくれって言ったわけ。だって規則は人間が決めることだから、知らないところがいっぱいあるじゃないかと言ったわけよ。だからその規則を一般の人と（自分を）比べて（自分が）優れてるんだったら（規則を）変えなくちゃいけないじゃな

いかと言ったわけよ。」と掛け合ったという。その結果、検査をして教習所に通えることになり、最終的に免許を取得できたという。

A さんの障害は片上肢の一部切断であるが、義手を装着しており、また肩や腕の可動域も日常生活では問題なく対応できており、一見すると他者から障害があると認識されにくい面もあると考えられる。職場でも 20 キロ以上もある商品の運搬作業でも、一般の従業員と同じように仕事をこなし、障害について配慮されていることは特にないという。加えて A さん自身も障害を理由に他者から配慮されることを嫌い、障害について自分から周囲に伝えることはなく、A さんが障害をもっていると知っている同僚もごく一部とのことである。入社の際も求人広告をみて一般求人に応募したが、「俺が入ったときはね、（自分が）障害者って会社知らなかったよ、後で気がついたみたいね。」と言うように、面接時に自ら障害のことは触れずに、採用に至ったとのことである。このように A さん自身の性格が自分の障害に対しても引け目を感じることなく、他の従業員と同様に働いているという自負がうかがえる。

また、ヒアリング時に、A さんから「だから私の話は身体障害者（として）、他の人にあんまりためになるようなものじゃない」という発言があり、言い換えれば、A さん自身は、自分が「障害者」としてキャリアの積み重ねをしているわけではないとも受け取れる。A さんの作業能力が一般社員と何ら変わることなく対応できており、外見からも障害があると認識されにくいため、他者からも一般の人と同じように見られていることが、A さんにとっても一般社員と同じようにキャリアを積み重ねているという認識があるものと考えられる。

イ　運送会社での管理職まで昇進したキャリアとその後のキャリア

高校卒業後、運送会社に一般従業員として入社し、その後、係長、所長と昇進していく職業経歴は、一般的なキャリアの上昇である。A さんも、会社で激務をこなすいわゆる仕事人間であった。会社が求めるノルマに対して、結果を残し、一般従業員として入社後、順調にキャリアを積み上げていった。A さんの人柄を慕う部下も多く、A さんが会社を辞めたとき A さんについて会社を去った部下も多かったようである。「（自分が辞めたときに）私についてった人間も随分辞めた。結構いるのよ、この人とだったら一緒にやってもいいっていう方が。もう辞めたら、まぁしょうがねぇなっていって辞めていく人間もいるわけよ。」と述べている。A さんや部下が多数去ってしまったため、その後の会社の経営は傾いていったようである。もちろん、景気や業績等様々な要因があるだろうが、会社にとって A さんの存在が大きかったことも示している。

このように、所長として管理職まで昇進した A さんが、退職を決意し、一般従業員として再就職することは大きな決断だったのではと推察されるが、A さんの言葉を借りれば、「過去はもう捨てちゃうから。引きずってもしょうがねぇんだ。」「（管理職から一般従業員になっても）こだわりはない。もうその場その場っていう形。」という、過去のキャリアにとらわれない潔い性格や考え方が A さんの特性を表しており、自分の今おかれている環境で努力し、職務を果たすことが A さんの職業生活の原動力となっていると思われる。

２　職業経歴に今後の展開が予想される事例（30 代、40 代）

（１）能力開発訓練により自己の障害認識や就業に対する意欲が高められ、就職後は、厳しくも温かい上司等の存在によりキャリア形成が促進された **B** さんの事例

（ア）プロフィール

表 2-1-3 に B さんのプロフィールを示す。

生来性（脳性麻痺）の障害により、幼少時より療育機関での機能訓練を継続し、養護学校（現特別支援学校、以下略）を卒業。その後、国立職業リハビリテーションセンター（ワープロ科）での職業訓練を受講後、特例子会社へ入社。入社時の職務は、事務作業（本社への出向形態）。10 年目に同じ特例子会社の a 事業所への異動経験を通じて、20 年近く継続勤務している。

表 2-1-3　B さん（30 代、女性）のプロフィール

障害名・程度	脳性麻痺による上下肢機能障害（身体障害者手帳２級）
所属企業（グループ全体）	規模：1000 人以上 業種：卸・小売業 特例子会社
職務内容	シフト管理、業務割り振り、社員の教育等の仕事
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（係長級：インストラクター） 勤務時間：フルタイム 在職年数 19 年
入社の経緯	国立職業リハビリテーションセンター内の求人から応募
異動の概要	入職時は、親会社（本社）に出向。 入社 10 年目にａ事業所へ異動（同一の特例子会社）
就業上の配慮	車いすで仕事ができる職場環境

（イ）経歴

表 2-1-4 に B さんの経歴を、以下の 4 つの区分に沿って整理した。

①10 代における学校教育の時期、②学校卒業後、職業訓練を受講した 10 代後半の時期、③入社後 10 年目（異動前）までのキャリアを中心とした 20 代の時期、④異動後から現在までのキャリアを中心とした 30 代の時期。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

現部署への異動前は、本社での事務作業に対してやりがいを感じており、当初は、そこでスキルアップを図っていきたいと考えていた。a 事業所への異動の話（職務はマネジメント的な業務）があった時は、自分では無理だろうという思いがあったとのことである。職務内容は、インストラクターという職位において、社員のシフト管理、業務の割り振り、教育を行うことが主な仕事であったが、当初は、知的障害者の従業員への対応や自分よりも年上の嘱託社員への接し方などについて戸惑いがあったとのことである。異動して 3 年目に首の激しい痛みが 1 週間続き、パニック状態となり、会社に辞意を伝えている。その点に関しては、会社のメンター役の人（入社時の先輩、上司）からの様々なサポート（病院の紹介、休職制度についての情報提供、激励等）があったおかげで継続ができたと本人は認識している。

表 2-1-4

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1980年代半ば 10代前半 （養護学校）		・高等部では、劇団に所属する、自動車免許を取得するなどして、自信が出てきた面もあった。ただ、学校の中では、重度の人が多いので、先生としか対等に話せなかった（対等な関係を持てる友達がいなかった）。	・進路については、大学進学や就職などはあまり考えていなかった。 ・学校の先生の勧めで国立職業リハビリテーションセンターに入所（ワープロ科）。
1990年代前半 10代後半 （国立職業リハビリテーションセンターワープロ科）		・中途障害の人たちとも関わるなどして、「障害があっても、それはそれ。私たちは全然普通だよね」という感覚が生じ、「やればできる」という意識に変わった。	・健常者の中でやっていきたいという思いから、基本的には特例子会社にも入りたくなかった。 ・３社に応募したが、最終的には、「正社員」での募集がポイントとなり現職に決めた（父からのアドバイスもあった）。
1990年代前半 20代前半入社 本社勤務（10年）	・本社での事務作業にやりがいを持っており、事務作業のスキルを上げていければと思っていた。		・a事業所への異動の話（マネジメント的な仕事）があったが、自分では無理だろうという思いもあってか、そこは目指していなかった。
2000年代前半 30代前半 a事業所に異動 （9年在籍）	・知的障害者のマネジメントについては、最初のころ少し見下すような部分もあったが、最近は、素直だし、一生懸命仕事をするので、自分もそうありたいと感じている。 ・今は自分はどういうふうになっていくか、分からないが、日々の努力はきちんとしていかなくてはならないし、それに結果がついてくればよいと思っている。 ・現職務についたことは、私だけが特別じゃないと考えており、たまたま長く勤務しているからできていると捉えている。	・障害のレベル、能力が落ちないよう現状維持したい（毎日ストレッチを続けている）。	・首の激しい痛みが、１週間も続いたため、インストラクターもできないかもしれない、会社にも行けないかもしれないと思い、パニックになって、辞意を会社に伝えた。 （それに対して、メンター役の人がいろいろサポートしてくれたことにより、継続できたと捉えている） ・そろそろ他の場所でチャレンジしたい気持ちが出てきている。自分が異動することで、他の障害者職員にも、そういう場を広げたいと思っている。 ・将来的な目標として、会社の中で管理職の役職につけたらよいとも思っている。

なお、現在の仕事については、「日々の努力はきちんとしなければならない、それに結果がついてくればよい」「現在の職務に就いたことは、私だけが特別ということではない、たまたま長く勤務しているから就くことができた」と捉えている。

今後の仕事への展望については、人間関係も安定しており、今の会社を継続したいとの意向を持っている。更に、「そろそろ他の場所でチャレンジしたい気持ちが出てきている。自分が異動することで、後輩の障害者の道を広げることにもつながる」「将来的な目標として、管理職につけたら良いとも思っている」と述べているように、自己の成長や昇進を志向しながら、今後の職業生活を考えているといえよう。

（エ）本事例のキャリア形成の特徴

本事例のキャリア形成の特徴について、就職前の教育機関等におけるステージと就職後の初期～中期におけるキャリアのステージに分け、それぞれの過程において、どのようなことがキャリア形成に寄与したと考えられるのか、またどのような課題があったのかといった点についてまとめる。

①特殊教育（特別支援教育）から職業能力開発訓練を通したキャリア形成～職業能力開発訓練による障害に対する認識の変化～

生活及び教育歴の特徴として、幼少時から家庭を離れ、歩行能力の向上を優先して、リハビリテーションセンターでの機能回復訓練を長期間続けてきたことが挙げられる。中学 2 年の時、転居に伴って養護学校（入

B さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1980年代半ば 10代前半 （養護学校）		・高等部では、劇団に所属する、自動車免許を取得するなどして、自信が出てきた面もあった。			・幼少時より、親元を離れ、医療的なリハビリテーションセンターで生活。 ・中2の時に転居し、養護学校に通う。（寮生活）
1990年代前半 10代後半 （国立職業リハビリテーションセンターワープロ科）		・ワープロ検定の3級取得。			・就職先企業の選択に係る父親からの助言。
1990年代前半 20代前半入社 本社勤務（10年）	・特例子会社から本社への出向。事務作業に従事。	・厳しくもメンター的に関わってくれた上司や先輩がいた（文字、数字の書き方から、言葉遣い、身だしなみまで基本的なマナーを教えてくれた）。	・職場が狭隘で車いすが使用できないこともあり、設備環境の整った特例子会社内のa事業所への異動（通勤時間も短い）について考慮してくれた。		・自宅で暮らせることができ、そこが今一番幸せと思っている。
2000年代前半 30代前半 a事業所に異動 （9年在籍）	・「インストラクター」という役職付け。職員のシフト管理、業務割り振り、教育が主な仕事。		・以前から関わりが深かった先輩職員のサポート（首の痛みで休んだ時に、病院探しや今後の勤務継続についてのアドバイス等）があったおかげで、立ち直ることができた。		・異動して3年目に、首の激しい痛みにより１週間会社に行けなくなった（変形性頸椎症と診断）。現在は特に問題なし。

寮）での教育を受けることとなる。高等部では、劇団に所属する、自動車免許を取得するなどの経験を通して徐々に自信が芽生えてきたようである。しかし、学校生活を振り返り、「重度の生徒が多いため、先生としか対等に話せなかった（対等な関係を持てる友人がいなかった）」「進路については、大学への進学や就職などはあまり考えていなかった」と述べている。キャリア形成の視点からは、歩行能力の障害に加え、対人関係を含めた社会生活や職業的な体験の不足が、少なからず影響している面がうかがわれる。その結果、進路に対する具体的なイメージを持てず、十分な意思決定が難しかったとも考えられる。

転機としては、養護学校からの勧めもあり、国立職業リハビリテーションセンター（ワープロ科）への入所がその後のキャリア形成に影響していると推察される点である。当時を振り返り、「様々な障害のある人たちとの交流を通して、障害があっても、それはそれ。“私たちは普通だよね”という感覚が生じ、“やればできる”と考えられるようになった。」と述べている。これまでの、どちらかといえば、狭められた対人関係や教育環境から、多様な障害がある人たちとの幅のある交流や学習体験の機会が得られたことによって、障害や働くことに対する認識を深めることができ、自己効力感の向上につながったとも考えられよう。

②就職後初期～中期のキャリア形成～メンターとしての厳しくも温かい上司、先輩の存在～

ア　就職後初期の段階

就職後の初期段階は、一般的には、初めての職業体験を通じて困難に直面しながらも、それを乗り越えながら社会人としての基礎固めを行う過程と考えられるが、そこでのキャリア形成の内容が、その後の長い職

業生活に影響を与えるとも考えられよう。本事例は、表中に示したように、本社への出向という形態で初職をスタートしている。これまでの教育環境と重ね合わせながら、就職後の体験について、本人は以下のように述べている。

「親とか病院の先生が、今まで何でもやってくれたんです。周りの人も、病院にいたのだから勉強ができなくても仕方ないよねとか、しょっちゅう手術している子に勉強も頑張れとは両親も言えなかったと思う」「そういう中で育ってきて、大学出た人と同じようにやっていくことは、やっぱり無理なんです。それでも、それを１つずつクリアにしてくれた上司がいたのでここまでこれたんです。はじめは、なんでこんなの書かされるんだろうって思った（上司の指導もあり、書類に読みやすい文字、数字が書けるように、半年間、書字の練習を継続した）。あと言葉遣いから服装まで一個一個全部……」

初めて就職する者にとって、教育や能力開発機関での環境と実際の職場環境とのギャップは誰しも経験することといえる。しかし、本人のこれまでの環境的な背景から推察すると、一般の者以上にギャップや困難を感じていた面がうかがわれる。それらの困難を乗り越えることができた理由として、基本的なビジネスマナーを含め、職業人として育ててくれた「厳しくも温かい上司、先輩の存在」を挙げている。

イ　就職後中期の段階（本事例では、10 年目の異動時期から現在までの期間を中期として捉える）

初職での一定の職業経験を積みながら、異動や配置転換等により、新たな職務の経験や役割の増加を通して、これまでより一段高い目標に向けたキャリア形成が求められる時期とも考えられる。

本人は、入社 10 年目 に、特例子会社内の a 事業所へ異動となる。本社が狭隘のため車いすが使えなかったことへの配慮と異動先の事業所をゆくゆくは回して欲しいという会社の意向が理由とのことである。インストラクターとして、事業所の社員のシフト管理やスケジュール調整等を行う役割を与えられているが、当初は、会社側の意向とはいえ、上記『（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望』で記載したように、必ずしも本人が目指していた職務ではなかったようである。

異動 3 年目には、体調不良（変形性頸椎症による激しい首の痛み）により自宅療養に至るが、その間に、仕事を継続できないのではないか、会社に迷惑をかけるのではないかといった先行き不安（本人は、パニック状態と述べている）から、辞意を会社に伝えている。本人はその際を振り返り、「（親会社で以前からメンター的に関わってこられた方が）まだ結論出すのは早いと言ってくれたり、病院を探してくれたり、色々な相談に乗ってくれたことがとても助かった。（中略）また、有給休暇の利用や休職制度もあることをきちんとお話ししていただいたことで安心した」と述べている。

職場復帰後の大きな問題は特に語られていないが、年上の嘱託社員との関係の持ち方や初めて接することとなる知的障害の社員に対する理解や指導についても、これまでの経験を通じた本人なりの努力や精神面での成長がうかがわれる。その点について、「色々な人がいる中、自分を認めてくれる人がいる一方で、そうではない人もたくさんいると思う。ただ少しは嫌われないと、仕事は厳しくできないと思う。自分もそういう上司に育てられてきた」、「当初は、知的障害の方に対して見下した部分も感じていたが、接していると見習うところがたくさんある。素直で、一生懸命仕事する。自分も、そうでありたいと思う」と述べている。就職後の本人のキャリア形成を考えた場合、特例子会社という、一定の理解や配慮が得られやすい環境下での雇用という見方もあるかもしれないが、企業内の上司、先輩といった「メンター的な存在による支援」が、職業人としての成長を促し、困難を乗り越えていくうえで重要な役割を担っていたものと考えられよう。この点については、一般の企業における障害者のキャリア形成においても、同様に重視すべきものとして捉える必要があるのではないだろうか。

（２）非常勤職員として長く働いた後、中途受障し障害者枠で正社員として転職した C さんの事例

（ア）プロフィール

表 2-1-5 に C さんのプロフィールを示す。C さんは 30 代後半の時に股関節の痛みを感じて病院を受診し、治療を受ける中で身体障害者手帳を取得。歩行の際には杖を使用している。主治医に勧められ国立職業リハビリテーションセンターにて職業訓練を受けた後、障害者合同面接会に参加し、コンピューターサービス関係の企業に入社。進行する可能性のある病気であるため、採用時に月に 4〜5 回のリハビリ通院の許可をもらい、休暇を使わず仕事の一環として通院している。現在は総務セクションにおける事務の仕事を行っている。

表 2-1-5　C さん（40 代、女性）のプロフィール

障害名・程度	下肢機能障害（身体障害者手帳４級）
所属企業	規模：100〜999 人 業種：情報通信業
職務内容	総務セクションにおける事務
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（一般従業員） 勤務時間：フルタイム 在職年数：６年
入社の経緯	障害者合同面接会に参加し、当該企業に採用される。
異動の概要	ｉ）本社人事部の教育部門→ⅱ）関連会社に転籍。 総務セクションにおける事務（現在）
就業上の配慮	月に４回から５回のリハビリ通院（仕事の一環として休みを取って通院） 社内におけるエレベーターでの移動

（イ）経歴

C さんの経歴を表 2-1-6 に示す。表 2-1-6 は C さんの約 20 年にわたる経歴を初職から現職まで職歴及び職業訓練の時期ごとに分けて示したものである。具体的には、①児童館に入職（20 代後半）、②福祉作業所に入職（30 代前半）、③公共機関に入職（30 代半ば）、④職業訓練受講（30 代後半）、⑤現在勤めている会社に入社し、人事部に配属（40 代前半）、⑥子会社に転籍し、総務の仕事に従事している時期（40 代半ば〜現在）の 6 つの区分に分けている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事の認識

インタビュー時は、現在の仕事に従事して日が浅い時期であったが、C さんは本社の中のことを概ね把握している状況での異動だったので、見通しを立てて業務にあたることができているし、社内のシステムも本社と同じものを使っているため楽だと話していた。

イ　今後の仕事の展望

C さんは今後働くにあたって重視することとして、「リハビリ通院の確保」「人間関係」「雇用形態」の 3 点を挙げている。異動や配置転換をしていくよりは、固定した仕事をしていく方が身体も楽とのこと。ま

表 2-1-6

時期（西暦年代） 本人年齢層 （所属） 職務内容、 雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1990年代前半 20代後半 （児童館） 仕事内容：利用している児童との遊び、世話。 雇用条件：嘱託職員（1年毎の更新、年限あり、教員免許か保育士免許所持者が要件）	・遊びを通して子供とコミュニケーションを取るのが楽しかった。 ・土日やイベントの時に親御さんとかきょうだい、もっと大きい年齢の方も来るので、色んな年齢層の方と話したり、協力して色んなことをすることができたのがよかった。		・学校とはかけ離れた場所だったが、子供に携わることをしたかった。 ・教員になりたい希望があり、そのつなぎとして大学時代からボランティアに通っていた児童館に入職。児童館で働く傍ら採用試験も受けていた。 ・任期満了で退職したが、この仕事の関係で作業所の職員と知り合いになり、今度新しくオープンする作業所で働かないか？と誘われ転職。
1990年代後半 30代半ば （障害者作業所） 仕事内容：作業所の運営、作業プログラムの実施、利用者との相談等 雇用条件：正職員	・なかなか出て来ない利用者が出てきて、一緒に色々な作業をやってくれると嬉しかった。 ・様々な疾患について勉強するが、とても追いつかない。対処が分からず職員みんなで途方に暮れたり、作業所に対して理解の得られない住民への対応があったりでしんどいこともあった。	・趣味のスキー中に膝をひねって入院となる。 （後に主治医に、この時ひねった膝をカバーして歩いていたことが病気の引き金になったのでは、と言われる）	・退院後１年位は在宅で療養していた。
1990年代後半 30代前半 （公共機関福祉施設の事務職） 仕事内容：事務補助。ワープロを使った書類作成。 雇用条件：嘱託職員（週4日勤務、1年毎の契約更新）	・施設のある自治体は声かけ運動が盛んで、利用者（高齢者）とすごい活発な交流をしており本当に色んなことを教えてもらった。 ・不満はあまりなかったが、やってみたいと思っても縦割りでできなかったり、時間延長ができないからごめんね、みたいなところは物足りなさを感じた。	・膝のケアがあったので、週4日ならできるかなと思った。 ・38歳の頃、平らな所を歩いていても足がつっかかるようになり、そのうち股関節が痛くなったので受診をしたところ、骨に異常が出ていることから変形性関節症と診断される。主治医に「病気を発症する年齢からいうとまだ早いので、骨を休めれば良くなるかもしれない」と言われ、退職してリハビリ入院をすることとした。	・6年の間入退院を繰り返していたが、主治医より国立職業リハビリテーションセンターの情報提供を受け、最後の1年は同所に入所し、職業訓練を受けることにする。
2000年代前半 30代後半（国立職業リハビリテーションセンターOA事務科） 訓練内容：ワープロ、表計算等のアプリケーションソフトを利用した各種資料の作成や簿記、給与計算等に関する知識・技能の習得 期間：1年	・家にもパソコンはないし、最低限のワープロとエクセルは使えるようになりたいと思い入所。		
2000年代 前半-後半 40代前半 （コンピューター関係サービス業） 仕事内容：人事部の教育部門にて社内研修関連の事務作業。 雇用条件： 正社員、 障害者雇用	・教育関係があれば、と思っていたが障害者求人では事務職がほとんどだったので、その中から選んだ。概ね希望に沿った形。 ・仕事をやってると、自分でこういうふうにしたいというのが色々出てきて、ある程度は上司に言っていくが、あんまり言って自分でのめり込むと多分自分の体が壊れるかなってところで。おもしろいのはおもしろいが、あまり追いかけないようにしていた。 ・入社時には嘱託みたいな形の方２名を含めて7人体制。それが3年後には4人体制に削減。仕事内容はそんなに変わらずやっていくので、当初の倍ぐらいの勢いでどんどん仕事が増えていった。 ・入社時に重視したこと：リハビリ通院の確保、人間関係、雇用形態。保障の面や年金のこともあるので正社員がいいと考えていた。	隣の課の障害のある方から、私が毎週病院に行くことが納得ができないというのを一度言われたことがあるのと、健常者の方に、いつもいないじゃないということを言われた。私の方が後釜として入っていく場合は、みなさん障害者の人が1人来るよってところでは心構えがあるけど、私が先輩になってしまうと、後から来た人が、私が毎週リハビリに行くということが意外と納得できなかった方もいて、そんなに大変なことではなかったが、そこらへんでトラブルになった。	

C さんの経歴（１）

時期（西暦年代） 本人年齢層 （所属） 職務内容、 雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代前半 20代後半 （児童館） 仕事内容：利用している児童との遊び、世話。 雇用条件：嘱託職員（1年毎の更新、年限あり、教員免許か保育士免許所持者が要件）					
1990年代後半 30代半ば （障害者作業所） 仕事内容：作業所の運営、作業プログラムの実施、利用者との相談等 雇用条件：正職員	・施設の立ち上げの時期で忙しく、有給とかの制度は分かっているけど追いつかない。	・様々な疾患について勉強する。	・職員3名で運営していたので、1人が休む時は必ず他の2人が出て来ないとならなかった。		
1990年代後半 30代前半 （公共機関福祉施設の事務職） 仕事内容：事務補助。ワープロを使った書類作成。 雇用条件：嘱託職員（週4日勤務、1年毎の契約更新）	・入職後3年目に本庁舎から出先機関への異動があった。	・訓練内容が就職後役に立った。客に発注するもの等はエクセルやワードで作成し、メールでやりとりするため活用できている。		・主治医より国立職業リハビリテーションセンターを紹介された際、「障害者にもなったんだしそれを壊さないで就職活動して長く仕事を続けないといけないので、やはりそういう施設を利用して、そこから最初から企業側にも障害者として分かっててもらって就職した方が、マイナスの面もあるが、プラスの面が大きいんじゃないか」と言われて、そうかなと思った。	
2000年代前半 30代後半（国立職業リハビリテーションセンターOA事務科） 訓練内容：ワープロ、表計算等のアプリケーションソフトを利用した各種資料の作成や簿記、給与計算等に関する知識・技能の習得 期間：1年			・生活歩数に制限があることを申し出ると、まだ就労できる状態じゃないんじゃないの？という厳しい評価を出す方もいて、病気の好発年齢は55歳位ということもあり、訓練受講としては初ケースだったようなので、訓練の先生方も分かりづらい症状というか、見た目でパッと分からない、欠損してるわけではないし、内部障害みたいな見え方もするのでなかなかすっきりとは伝えづらくて、ケースワーカーも交えて、職業訓練の人ともかなり相談をした。 ・面接では訓練校では何をしましたかと聞かれますし、何か必要なものはありますか、とか色々聞いていただけるのは良かったかなと思う。	・土地が広大だから、まだ自転車が乗れたので、ドクターに許可証書いてもらって、自転車持ち込みして、歩いていくととてつもない、隣の訓練所に行くまでも15分とかムリです、とか言って、自転車で裏から回って通わせてもらったりとか、そういうことはさせてもらった。	
2000年代 前半-後半 40代前半 （コンピュータ関係サービス業） 仕事内容：人事部の教育部門にて社内研修関連の事務作業。 雇用条件： 正社員、 障害者雇用			・面接担当者（人事部長）が障害についてもちょっと詳しく聞いてくださったので、月に4回から5回のリハビリ通院を許可してもらうという大きいお願いをした。有休とかではなく、あくまでも仕事の一環としてお休みをいただくということで了解を得て。午前から午後まるまる1日っていうのが月に1回あって、あとは午後、お昼まで仕事をして、お昼休みぐらいからリハビリに行くという形で。まぁ半日なんですけど、出していただいている。	・主治医にものめり込まないように釘をさされている。 ・「（障害状況は）実際どうなの？」っていうようなところで話できるぐらい仲良くなった方もいるので、その人達とは少しずつ色んなことを細かく話をする。 ・業務縮小の際に上司が隣の課に異動した。採用面接の時に話をした部長で、頼りにしていた。	・家族の存在。母、姉、兄夫婦がいるので、そこは姪っ子が3人。結構大家族で、わいわいと生活している。愚痴が言える。

表 2-1-6

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
2000年代後半 40代後半（コンピュータ関係サービス業-関連会社に転籍） 仕事内容：総務 雇用条件：正社員、障害者雇用	・本社の中のことは大体分かっているので、この時期にこれが必要、という見通しを立てて動くことができている。出す相手先は元同僚の場合もあり、電話でも話しやすいし、向こう側も分かっている人がいると楽だよねっていうところがある。本社でパソコンで処理してたことが、基本的にはそのまま同じものを使って子会社も運営しているので、システム的には変わらないから、そういうところも楽だった。	・歩数制限のあるようには見えない動きとかもあるし、本当にもうちょっとパッと見た目分かると、周りの人も分かりやすいのかなと思う。 ・こっちが頑張って仕事していると良い評価をしてくれる方もいるが、一歩間違うと普段それだけできるんだからずっとやっていけばっていうような厳しい意見の人もいる。 ・通院は甘えているんじゃないっていうような評価をする人もいるが、あまり障害についての理解がないから言うんだろうなとこちらも納得をしている。 ・分かっている方は何人かいるが、その人達も本当に私の障害の意味を理解しているのではなく、障害者として適当にやってるよねっていうところで、可もなく不可もなくの立場。 ・年数が経てば経つほど、自分の障害を知らない方が異動してくると、ちょっと違和感を覚えるよう。長い分だけあまり周りの人も話さなくなっていく。 ・理解が得られないって言ってしまうと、なんかばっさり切っちゃうみたいになるが、関節症自体があまりはっきりとすっきりと説明できるような状況ではない。よくよく見ると習慣病みたいなところもなきにしもあらずなので、私自身もよく分からない所があるし、周囲の人ももちろんそうなのだろう。	・毎年自分のキャリア形成と目標管理シートを書いているが、本音で言えば、キャリアアップするためにはどうしても仕事量が増えるということと、仕事量を増やして自分でやりがいを見いだしてしまうと、どうしても自分の体とは逆方向に向くかなというところでは、初めての仕事ではないので、適当にと言ったらなんだが、自分でバランスをとるっていうところでは、あえてあまりのめりこまない方向に向けようとはしている。たまにつまらないので、これやろうかなと思ってちょっと手を出してしまったりはするが、どうしても時間がオーバーしていく。 ・異動や配置転換を色々していくよりは、固定した方が働きやすい。営業とかは、営業事務も含めてシビアなので。ちょっと……と思う。 ・現在重視していること：リハビリ通院の確保、人間関係、勤務時間。私としてはさっさと片付けて帰りたいんですけど、あまりそうは言っていられない部分があったので。

た、C さんは自身のキャリアを形成していくことについて、「本音で言えば、キャリアアップはいいんですけど、アップするためには仕事量が増えることと、仕事量を増やして自分でやりがいを見いだしてしまうと自分の身体とは逆方向を向くところがあるので、敢えてのめり込まないようにしています」と述べている。仕事は好きだし楽しいが、障害との兼ね合いを考えるとセーブせざるを得ないし、そうなるとキャリアアップしていくことには限界を感じるとのことであった。

（エ）本事例のキャリアの特徴

ア　本事例のキャリアにおける転機

C さんのキャリアの特徴を時系列に沿って見ると、転機と考えられる出来事が 2 回ある。1 回目の転機は、障害者となった際に、障害を開示して求職活動をする道を選んだことである。C さんの主治医が国立職業リハビリテーションセンターを知っていた関係で、入所を勧められる。その時の主治医の言葉は「せっかくと言っては何だけど障害者になったんだし、それを壊さないで就職活動をして長く仕事を続けなくてはいけないので、そういう施設を利用して、最初から企業側にも障害者として分かってもらっていた方が、プラスの面もある」というものであった。C さんもこの話を聞いて、「そうかなと思い、これから働くには最低限のワープロやエクセルは使えるようになりたいという気持ちもあり」、障害を開示して就職活動を行うことを決め、同センターに入所する。2 回目の転機は、初めて正社員として現在の会社に入社したことである。C さんが障害者合同面接会に参加したのは 40 代前半のことで、健常者であれば求職活動に苦労する年代であるが、障害者雇用枠で入職することで、これまでの非正社員の雇用形態を脱し、正社員として働くことが可能となったともいえる。また、障害者合同面接会の時に週に 1 回リハビリ通院をできるよう会社側と交渉し、その結果、業務の一環として半日通院をする許可を得られたことも大きい。この成果を得られた背景には、

C さんの経歴（２）

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
2000年代後半 40代後半（コンピュータ関係サービス業-関連会社に転籍） 仕事内容：総務 雇用条件：正社員、障害者雇用		・入社時から資格取らないの？と言われながら今まで来ている。1，2年目ぐらいは気力がなかった。2年目の終わりくらいに、人事部にいるから証明を打たしてもらえたので、労働衛生に関する資格を取った。持っていると労働衛生委員会とかに出られる。最近は資格を取っていない。	・リハビリ通院は引き続き許可をもらっている。 ・すぐ上の階にある本社との移動は、社員は階段を使うことを義務づけられているが、エレベーター利用の許可を得ている。	・開発・経営もやっている事業部長が私達の直轄の上司。その上が社長。人数が少ないので案件はすぐ通る。こぢんまりとしてフレンドリー。困った時に相談しやすい。 ・主治医には股関節が動くうちはスキーをやっていいと言われている。また、主治医がリハビリにノルディックウォークを取り入れている関係で、誘われて去年から始めた。私も患者代表で指導員の資格もとって、患者さんをバスで移動させていっしょに歩くってことを主治医といっしょにやっている。	

国立職業リハビリテーションセンターでの訓練期間中に、職業訓練指導員や障害者職業カウンセラーと何度も、障害の状況や配慮事項について企業にどのように伝えるかについて相談していたことも影響していると思われる。

イ　本事例のキャリアにおけるポイント

①「やりたい仕事」を追う姿勢

C さんは、学生時代より卒業後は教師になることを目指し、その想いを大学卒業から正社員として就職するまでの約 15 年の間温め続けた。最終的には企業の人事部門で社員教育に関わる業務に就けたことが、大きなポイントであると考える。学生時代には教員採用試験に受からなかったため、同じように子供に関われる児童館の非常勤職員をしながら、引き続き教員採用試験にチャレンジする。しかし、児童館の採用年限がせまるものの試験に受からなかったため、教員を目指すことをやめた。そして、知り合いの紹介で障害者福祉作業所の立ち上げスタッフとして働くことを決めたが、ここでは子供から障害者に対象が変わったものの、作業プログラムの考案・運営といった教員の仕事と類似した仕事に就いていることに注目したい。また、趣味のスキーをしている際に膝に怪我を負い、手術をする。最初は復職する方向で調整していたが、職員が C さんを含めて 3 名しかおらず、代替職員を捜すのも困難であったため退職する。療養後は地方自治体の福祉部門の非常勤職員として働く。この頃、病気が発見され、入院して治療に専念するため退職する。治療する中で身体障害者手帳を取得。再就職の際は、障害者合同面接会に参加し、参加企業の中から社員研修という、教育と関連した業務に携われる現在の職場の親会社と面接をし、晴れて入社となった。

② 障害の「分かりづらさ」

Cさんの障害状況の特徴として、障害の元となっている股関節症が進行する可能性があることから、それを抑えるために主治医より1日あたりの歩数制限を受けていることと、週に1回リハビリ通院をする必要があることが挙げられる。前項『ア　本事例のキャリアにおける転機』で述べた通り、リハビリ通院については入社時より認められているが、中には、直接Cさんに毎週通院することについて疑問を呈してくる社員もいるとのことであった。Cさんはその理由として以下のようにまとめている。

「病気自体が習慣病と似たようなところがあり、私自身もはっきりすっきり説明できる状況ではないし、周囲の人もよく分からないのだろう。私は仕事に一生懸命になると、歩数制限のあるようには見えない動きをすることもある。私が頑張って仕事をしていることで良い評価をしてくれる人もいるが、一歩間違えると普段それだけできるんだから、ずっとやっていけばという厳しいご意見の人もいたり。自分が新しい部署に配属される時は、“障害者の人が来る”という心構えがあるが、私が先輩になると、後から来た人の中には私が毎週リハビリに行くことが納得できないと言う人もいる」

ここには、ⅰ）病状を周囲に分かりやすく説明することが難しい、ⅱ）配慮が必要な割には一見健常者と変わらないように見える、ⅲ）在職年数が長くなると、後から配属された人に障害状況や事情を理解してもらうことがより難しくなる、という3つの要因があると考える。

③ 主治医との信頼関係

医療機関を利用している人にとって、相性の良い主治医と出会えることは重要なことであるが、Cさんにも信頼できる主治医との出会いがあったといえる。ヒアリング時の話から、主治医の柔軟かつ大らかな人柄と要所要所で的確なアドバイスを行っていることでCさんの信頼を得ていることが推測された。例えば、主治医がCさんに国立職業リハビリテーションセンターの利用を勧めた際のアドバイスは「せっかくと言っては何だけど障害者になったんだし、それを壊さないで就職活動をして長く仕事を続けなくてはいけないので……」（前掲）というものであり、障害を開示して求職活動をすることを「せっかく」「壊さないで」と柔らかな表現を選び、ユーモラスに勧めている。Cさんが現在の会社に入社する際には、「やりすぎタイプだから抑えて」と、「釘をさして」いる。これを受けてCさんも「仕事をやっているとどうしてもおもしろくなってしまうので、やりすぎる傾向にあるのは分かっています。だからセーブしてあんまり手を広げないようにはしています」と、自分で仕事の仕方をコントロールするよう努めていることがうかがえる。趣味のスキーを続けることに関しても、「10年（股関節を）大事にしても、10年分年齢が上がった時に温存した体力が維持できているとは限らない。それは健常者も一緒だから、やれる時にやれるものを少しやれば。自分で身体を壊しに行くほどやる人もたまにいるけど､そこまではやらないでしょ」とアドバイスをしている。また、主治医がリハビリテーションにノルディックウォークを取り入れており、Cさんも誘われて始め、患者代表で指導員の資格を取っている。主治医によるこれらの働きかけは、ⅰ）Cさんの趣味をリハビリテーションに活かすだけでなく、「人に教える・関わる」仕事を長年続けてきたCさんに指導員の免許を取ることを勧め、ある意味でピアサポート的な立場で参加させていること、ⅱ）Cさんが体調をコントロールできることを信頼したうえでスキーを許可していること等、主治医のCさんの性格、得意分野、仕事としていること等をトータルに考えながら治療を行う姿勢が、Cさんの信頼を得ていると推量される。

（3）「障害者としての働き方」と向き合った結果、安定した企業で働くことが可能となった D さんの事例

（ア）プロフィール

表 2-1-7 に D さんのプロフィールを示す。

D さんは先天的な膝の障害により、身体障害者手帳を取得。高校（普通科）を卒業後、簿記・経理の専門学校に 2 年間通う。卒業後 2 社で勤務した後、現在勤めている職場に障害者雇用枠で入社し、20 年程勤続している。入社時は a 工場にて製品の製造業務に従事していたが、7〜8 年目の時に別の b 工場に異動となり、製造工程の管理へと業務内容が変化する。

職場は全社で従業員 1,000 人を超える大企業。昔から身体障害者の雇用を積極的に行っており、本人曰く「すごく自然な感じで」障害者社員が働く環境にある。

表 2-1-7　D さん（40 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	下肢機能障害（身体障害者手帳５級）
所属企業	規模：1000 人以上 業種：製造
職務内容	製造管理業務
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（一般従業員） 勤務時間：フルタイム 在職年数：５年
入社の経緯	障害者合同面接会に参加。希望していた企業は不調に終わる。この時当該企業の面接は受けなかったが、後日ハローワークを通して当該企業より声がかかり、面接の結果採用となる。
異動の概要	ｉ）a 工場にて半導体の製造→ⅱ）b 工場に異動。半導体の製造工程の管理
就業上の配慮	立ったり座ったりの動きがある程度あり、足に負担のかからないセクションに配置されている。 企業自体が障害者雇用の歴史が長く、障害者社員が自然に職場に溶け込んでいる社風がある。

（イ）経歴

表 2-1-8 に D さんの経歴を示す。D さんの従事した職務内容ごとに区分し整理した。具体的には、①建築関連商社に勤めていた時期（初職）、②製造業の会社に勤め、コンピュータの部品組み立てに従事していた時期（第 2 職）、③製造業の会社に勤め、半導体の製造に従事している時期（第 3 職、現在）、という区分である。なお、D さんの初職入職時から現在に至るまでの通算勤続年数は 25 年程度である。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

D さんは、初職から一貫して「やりがい自体は気にしたことがない」と語っているが、第 2 職以降、長く続けていくことだけは考え、障害を開示して求職活動を行い、障害のある膝に負担がかからないような職務内容の求人に応募していた。現在の仕事は、長時間同じ姿勢でいることがなく、この点は D さんの希望に叶っており、定年まで働き続けることを希望している。

表 2-1-8

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1980年代中盤 20代前半 （建築関係商社） 職務内容：図面作成 雇用条件：正社員 （専門学校紹介・一般求人による採用）		・主治医に仕事の制限について質問した。 ・障害のことは会社には告げなかった。 ・障害者ということもあって、とりあえず周りの環境に自分が合わせていくしかないのかなと思っている。就職する頃からそう思い始めた。自分でもできることとできないことがあるということは分かっていた。	・所長が厳しい人だった。会社の雰囲気が合わないと思った。所長のことも含めて全体的な雰囲気が合わない。殺伐としていたため、3ヶ月で離職。 ・「そんなに辞めても･･･」と思い、できれば長く続けたいという思いはあった。
1980年代中盤－ 1990年代前半 20代前半－20代中盤 （製造業） 職務内容：コンピュータの部品組み立て 雇用条件：正社員 障害者雇用	・やりがいはあまり気にしたことはなかった。嫌いな仕事ではなく、続けていけそうだなというのはあった。今まで経験がない仕事ではあったが、ものを作ることが嫌いではなかったので、そういった部分が継続の気持ちに影響したと思う。 ・人間関係は結構良かった。特に自分から辞めたいと思う問題はなかった。	・障害を開示して、就職活動をした。 ・専門学校で学んだことへのこだわりはなく、まず身体への影響を考え、膝に負担がかからないことを考えて応募。 ・ライン作業ではあったが、座ってできる仕事を選んだ。	・景気が悪くなり、倒産のサインが（給与の支払いが遅れる等）見受けられたので、倒産前に退職（退職した半年後に倒産したと聞いた）。次の仕事に当てがあって辞めたわけではないので、不安はあった。
1990年代前半－ 2010年代前半 20代後半－40代後半 （製造業） 職務内容：半導体原材料の製造 雇用条件：正社員 障害者雇用	・面接会で希望していた会社ではなかったが、声をかけてもらえ、希望していた会社が不採用だったこともあり、何もしないのは良くないと考え、面接を受け、入社することになった。 ・やりがい自体は気にしていない。長く続けていくことだけは考えていた。	・できないことについては、もうこれはしょうがないんだろうなという諦めみたいなものはあった。そのことと、世の中の役に立てるかというのは別物と思っているので、何かできることはあるんだろうなとは思っている。	・福利厚生：今後病気になって入院、となった時にケアしてもらえたらよい（金銭的な保障） ・障害・病気への理解：入社時と比べ、今はかなり弱ってきていると感じる部分があるので、そこを理解してもらえると良い。幸い、今は理解されている。

D さんは働くにあたって重視する事柄として、会社の安定と福利厚生を挙げている。現所属企業は、これまで勤めてきた 3 社の中で最も福利厚生が整備されており、長期休職の事例を見聞し、D さん自身も年を重ねていく中で病気になって入院や休職等をした場合に、多少なりとも金銭面等でケアしてもらえると心強いと感じている。

（エ）本事例のキャリアの特徴

D さんの転機・ポイントとなったのは、現職入職時と考えられる。

表 2-1-8 に示すように、D さんは初職で専門学校の紹介で学んできた経理・簿記とは関係のない建築関連商社に障害を告げずに就職したが、職場の雰囲気が殺伐としており、製図を描くなど専門性を求められ、わずか 3 ヶ月で離職している。この短期間での離職を経験し、離職後は、「できるだけ長く働き続ける」ことを考え、初職と異なり、障害を開示した求職活動を行っている。求職活動にあたって、もの作りが嫌いではないという D さん自身の職業興味とともに、当時の求人から「自分にできそうな」座ってできる仕事を選択し、順調に職業生活を送っていた。しかし、会社の経営が悪化し、給料の支払いが遅れることがあり、倒産の危機を感じた D さんは、次の再就職先の見込みがなく不安を抱えたまま退職している。

D さんの経歴

教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1980年代中盤 20代前半 （建築関係商社） 職務内容：図面作成 雇用条件：正社員 （専門学校紹介・一般求人による採用）			・専門学校の紹介で就職。	・障害があるので、周りの環境に自分が合わせるということは両親からも言われていた。
1980年代中盤－1990年代前半 20代前半－20代中盤 （製造業） 職務内容：コンピュータの部品組み立て 雇用条件：正社員 障害者雇用	・小さな会社だったので、入社当初は製造だったが、途中で管理・監督の仕事に異動となった。 ・一般社員として採用され、退職時には係長に昇進していた。			
1990年代前半－2010年代前半 20代後半－40代後半 （製造業） 職務内容：半導体原材料の製造 雇用条件：正社員 障害者雇用	・不定期に研修があり、2～3回参加したことがある。10人程度の小規模のもので、職場から出席して下さいと声がかかる。 ・昇進はあるが、肩書きが収入に直結する仕組みではないため、単なる肩書きという感じ。	・上司に言うと、ちゃんと話を聴いてくれてアドバイスをくれるのは大きかった。 ・聴覚障害に関しては長く受け入れてきた歴史があり、障害者と働くことが自然な感じがある。 ・健診で甲状腺の異常が発見された時、入院と自宅療養併せて3週間の休暇を取得。 ・立ったり、座ったり、負担がないくらいのバランスが取れ、周囲から色々言われないので、気を遣わなくて良い。		

退職後は再びハローワークの障害者窓口にて求職活動を行い、合同面接会に参加していた現所属企業から面接の誘いを受け、希望していた企業ではなかったが「働かずにいるのも良くない」と考えたことや第 2 職で職場環境は良くても小さな会社では倒産してしまう経験があったため､安定している会社への入社を望み、面接を受けることになった。

以上のように、D さんは、障害非開示から障害開示した求職活動を行うようになったこと、自身の職業興味を尊重しつつ、障害の状況を加味した職業選択を行う姿勢へと変化させること、最初はそれほど関心の高くなかった企業であっても障害の状況に合う職種であれば面接を受ける柔軟な姿勢を持っていたことで、安定した職業生活を送ることができるようになったといえるだろう。

◎D さんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で、特徴的なこと

専門学校を卒業するまでに「障害者として働いていくこと」について D さんなりに向き合い、方針がある程度固まっていたことと考える。具体的には、“自分が周囲の環境に合わせる”、“できることとできないことがあることを認識する”、“膝に負担をかけない仕事を選ぶ”、の 3 点である。これら 3 点に関連して、D さんは以下のように語っている。

「何も無ければ学校で学んできたことを仕事に活かしたいとこだわる部分もあったかもしれないんですけど、障害者

としてそういうのでずっといけるかっていうのが疑問だった。それだったら、とりあえず自分の周りの環境に自分が合わせていくしかないのかなという風には思いました。両親からも自分が周りに合わせるっていうのも大事というのは言われていました。自分でもできることとできないことがあるというのは分かっていましたから。」
「（できないことを受け入れたくないという気持ちは）ありましたけど、ただ、現実を見たときに、もうそれは受け入れざるを得ないかなと思いましたけど」
「できないことがあるのは、もうしょうがないんだろうなと諦めみたいなものはありました。ただ、それでまた世の中の役に立てるかどうかっていうのは別物だと思っていますから。何かできることはあるんだろうなあと思っています」
「就職する前に一応主治医に仕事の制限なんかは聞いたことがあります。どういうことをしてはいけないとか」

3 つの会社で勤めてきた D さんであるが、いずれも専門学校で学んだ簿記・経理を活かせる仕事ではない。しかし、それは“できることとできないことがあることを認識する”ことや“膝に負担をかけない仕事を選ぶ”という方針に基づき、学校で学んだことにこだわらず、膝に負担のかからない仕事内容であることを優先した結果といえる。また、ハローワークで募集されている求人の中から自分の状況に一番合うと思われる求人に応募するという姿勢は、“自分が周囲の環境に合わせる”方針によるものである。結果的に D さんの柔軟な姿勢は、自らが就職を希望していなくても声をかけてくれた会社の面接を受けることになり、上司に恵まれ、安定した職場で働くことができるようになった要因といえる。

D さんが述べた 3 つの方針は、自己理解や障害受容、それに応じた職業選択の重要性を指し示すものと考えられる。D さんの障害程度は比較的軽度であるが、それでも自己理解や障害受容を基に、求職活動を行っていたという事実は、障害者のキャリア形成を考えるうえで参考になるポイントであろう。

更に、この 3 点を基に、2 度の転職経験での反省を次の就職活動に活かそうとしている姿勢も D さんのキャリアを形成するうえで特徴的といえるだろう。

第２節　内部障害

１　職業経歴の長い事例（50 代）

（1）クローン病による複数回の休職により出向した結果、職場でのやりがいを得られた **E** さんの事例

（ア）プロフィール

表 2-2-1 に E さんのプロフィールを示す。

高校卒業後、現所属企業の親会社（製造業：従業員数 1,000 人以上の大手企業）に入社し、現場作業員として働き始めた。当時は人手不足のため、希望すれば誰でも入社できるような環境であったという。

高校在学中から消化器官に違和感があったが、30 代前半にクローン病と診断された。以後、1 年に 1 度は入院する状態となり、休職を繰り返すようになった。その頃から、体重減少や体力低下が顕著となり、現場作業員に求められていた夜勤が難しくなる等、業務への支障も来すようになった。こうした病状から、親会社は 30 代後半頃から E さんに対して転籍（出向）を求めるようになり、40 代前半で特務職として子会社に出向し、体に負担の少ない事務補助を担当している。

友人からの情報提供により、50 代前半で身体障害者手帳を取得し、その後、障害厚生年金の受給も受けている。また、2 年前に主治医の勧めで中心静脈リザーバー（以下、「リザーバー」という。）による輸液を自宅で行うようになってから、体重増加や体力向上が認められ、安定した出勤ができるようになり、入院治療はなくなっている（通院は継続中）。

表 2-2-1　E さん（50 代、男性）のプロフィール

項目	内容
障害名・程度	小腸機能障害（身体障害者手帳４級）
所属企業	規模：～99 人 業種：サービス業
職務内容	事務補助
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（一般従業員） 勤務時間：フルタイム 在職年数：41 年（親会社での在職年数も含む）
入社の経緯	親会社からの出向
異動の概要	当該企業での異動経験はなし
就業上の配慮	通院の保障 体への負担が少ない軽作業

（イ）経歴

表 2-2-2 に E さんの経歴を示す。

表 2-2-2 は、E さんの 41 年にわたる職業生活を、①10 代後半～20 代前半（発病する前）、②20 代前半～30 代前半（最初に休職した時期）、③30 代前半～40 代前半（最も体調が悪かった時期）、④40 代前半～現在（子会社へ出向し、体調が安定した時期）の 4 つに区切り、「本人の活動・認識」、「会社の本人への関わり（影響）」、「その他（家族の本人への関わり）」の 3 つの側面からまとめている。

表 2-2-2

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識 （思考・感情・行動等）	次への展望 （思考・感情・行動等）
1970年代前半 ～1970年代半ば 10代後半～20代前半 計測→工程→加工	・別会社で内定を得ていたが、給料の安さが気になり、当該企業に就職した。 ・計測では3ヶ月ほどで「辞めてください」と言われ、異動になった。工程も同様で、2年ほどで異動した。給料は良かったが、おもしろくないし、仕事に気が向かなかった。 ・上を目指したいという気持ちは多少持っていたが、「辞めてください」と言われ続け、自信をなくすこともあった。	・高校の頃、お尻にできものができたことがあったが、この頃は病気の自覚はなかった。	・自信をなくし、「どうしたらいいか」と悩んだが、仕事を変わるにしても、何もないのも良くないと考え、大型免許と危険物取扱者（乙類全て）を取得した。免許取得により、少し自信がつき、心の支えにもなった。 ・運送会社への転職を考え、実際に転職活動をしたが、結局転職はしなかった。
1970年代半ば ～1980年代前半 20代前半～30代前半 検査①	・パイプの傷を検査するため、日本非破壊検査協会主催の非破壊試験技術者資格試験を受けた。	・クローン病の発症 　大阪の工場に応援に行っていた頃、一晩中お腹がしくしくと痛み、風邪と診断された。自宅に帰ってからも消化不良で腹痛をおこし、別の病院でレントゲンを撮ったところ、小腸がつまっていた。主治医は初めEさんの病気を特定できなかったが、研究熱心でクローン病を知る別の病院に調べに行ってくれた。当時は投げやりな感じでこの先生でいいかと思っていたが、今思うと変えないで良かった。 ・最初の休職 　今度つまると破裂する可能性があったため、小腸の切除手術を受けた。半年間休職した。 ・以後、1年に1度は入院し、会社に提出した診断書は40枚以上になっている。	
1980年代前半 ～1990年代前半 30代前半～40代前半 検査②	・夜勤も当初3年くらいしていた。 ・小腸、大腸と消化器官の炎症等により、休職を繰り返し、そのたび「復職できるか、必要な人間と言ってもらえないのではないか」という不安はあった。 ・それでも、病気を理由に「辞めてくれ」と言われることはなかった。それは大きな会社だったからと思う。 ・上司から異動を止めてもらっていたことを聞いて、「重要視されているのかもしれない、うそでもうれしいし、頑張ろう」という気持ちになれた。	・30代後半に、腸がやぶれて腹膜炎となり、半年間休職した（自宅療養含む）。復帰する際は、体重が50キロを下回っており、体力は低下、下血もあり、しんどかった。 ・上記以外にも休職あり。	
1990年代前半 ～現在 40代前半～現在 事務補助	・特務職扱いとなった。一番大きかったのは、給与の減少で、今も毎年下がり続けている。派遣女性よりも少ない給与では、モチベーションも下がるし、一生懸命やろうという気持ちはなかなかおきない。病気を理由に辞めてくれとは言われないが、大きな会社なのに、給与面では厳しく、いじめられているようにも感じる。それでも、「辞めるのは悔しい」という思いから辞めずにいる。 ・そうはいっても、現在の所属事業所に異動してきて、病気になった自分でも頼まれた仕事をうまくできたという達成感が得られた。頼られている、信用されているという感じがして、自分の働く場所だと感じられる。 ・また、現在の所属事業所は人数が少なく、入れ替わりも多い。自分が最も長く在職しており、どんな仕事をするかを熟知しているため、自分がいなくなったら、他の人たちが困るかもしれないとも思い、新しく雇用された若い社員（身体障害者）に、仕事を教えている。	・肛門周囲膿瘍で3～4回入院したが、2年前に主治医に勧められ、中心静脈リザーバーを入れ、点滴をするようになって以来、入院はしていない。 ・50キロを下回っていた体重が60キロを超え、血色も良くなり（貧血改善）、歩いて出社できるほど体力も回復した。 ・体調の安定、体力の回復とともに、意欲もわいてきたと感じている。 ・以前は、「病気のことはあまり考えない。どうでもいい」と思っていたが、体調が安定して、中心静脈リザーバーによる治療が自分に合った治療法と認識するようになってからは、その管理に人一倍気を配るようになった。	・来年3月で定年を迎える。若い身体障害社員に仕事をきちんと教えて辞めたい。できれば、あと2,3年時間がほしい。 ・定年後の再雇用は基本的にないと聞いているが、身体障害者手帳を持っているため、再雇用の可能性があるかもしれない。そうなるよう、不摂生をせず、現状を維持できるように心がけている。 ・仕事で使っているパソコンの資格を取りたいと考えている。再雇用されなくても、ボランティアなどで活動する際に役立てたい。

E さんの経歴

<table>
<tr><th rowspan="2">時期（西暦年代）
本人年齢層（所属）
職務内容、雇用条件</th><th colspan="4">会社の本人への関わり（影響）</th><th rowspan="2">その他
（家族の本人への関わり等）</th></tr>
<tr><th>職務配置・異動</th><th>能力開発活動</th><th>サポーティブな環境の調整</th><th>その他</th></tr>
<tr><td>1970年代前半
～1970年代半ば
10代後半～20代前半
計測→工程→加工</td><td>・計測、工程では会社側の判断で異動させられた。加工は職場そのものが事業撤退によりなくなり、異動となった。</td><td>・入社前に社員研修が1週間ほどあった。
・危険物取扱者（乙類第4種）取得の際は、金銭的な援助があった。</td><td>・上司から「辞めてください」と言われていたが、同僚との人間関係はうまくいっていた。</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>1970年代半ば
～1980年代前半
20代前半～30代前半
検査①</td><td>・以前の部署のように「辞めてください」と言われるようなことはなかったが、業務に使う機械を壊し、異動となった。</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>1980年代前半
～1990年代前半
30代前半～40代前半
検査②</td><td>・度重なる休職により、退職勧奨はないが、もっと（体力的に）楽な、賃金も安い部署への異動（出向）を求められるようになった。</td><td></td><td>・半年間の休職後、復帰したが、体力的に夜勤が難しくなり、昼勤のみとなった。
・休職中は、他の従業員が仕事を変わってくれた。見舞いにも来てくれ、何か窮地に立ったときには助けてくれた。
・当時の上司は、度重なる休職にあきらめている様子だった。しかし、人事からの異動勧奨に、「この人はなくてはならない人材なので、待ってくれ」と言って、かばってくれていた。</td><td></td><td>・40代前半で子供が生まれ、「仕事を続けよう、頑張ろう」という気持ちになれた。
・自宅療養中は、家族と一緒に過ごし、気晴らしができた。</td></tr>
<tr><td>1990年代前半
～現在
40代前半～現在
事務補助</td><td>・特務職として、現事業所に出向。出向にあたり、給与の低下などの変化があった。ただし、他の職員にそのような変化はないため、何故自分だけという思いが残る。</td><td>・毎年、来年度の目標等を様式に記入し、上司と面談はしているが、形式的なものと受け止めている。</td><td>・現在の所属事業所は、親会社の定年間近な職員が出向で来ることが多い。中には、仕事のえり好みをする人もおり、対応に苦慮したため、所属長に雇用延長しないように働きかけたこともある。現在の人間関係は良好である。
・以前と比べて、よその職場の人もよく来社するようになった。
・職場の改善提案を定期的に行い、その報奨金を積み立て、お茶菓子を購入し、来社する人とのコミュニケーションに使っている。</td><td></td><td>・50代前半に友人から身体障害者手帳のことを聞き、取得した。主治医も手帳取得ができることを知らなかったので、貴重な助言だった。
・身体障害者手帳取得後、障害厚生年金も申請して年金がもらえることになった。給与が大幅に下がっていたため、非常にありがたかった。
・中心静脈リザーバーを勧めてくれた主治医に感謝している。発症後、ずっと同じ病院にかかっており、変えずに良かったと思う。</td></tr>
</table>

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事について

現在の職場は、身体障害者手帳取得前に、E さんの体調や出勤状況を考慮したうえで、親会社の人事から出向を勧められたものであり、本人の希望するものではなかった。何より、「特務職（特別な職場の人）」というレッテルを貼られたと感じ、その待遇、特に給与面には納得のいかないものを感じている。そうはいっても、40 代前半で会社を辞めても同じ給与をもらえる会社が他にあるか分からず、家族や生活のことを考え、受け入れたという経緯がある。

この頃の状況を振り返ると・・・

「毎年給料が下がりますという誓約書を書かされた。なんでこの大きな会社でこんなことするのかなあ、目に見えないいじめ・・・。その頃同じ立場の人が 10 人くらいいたけど、もう今はいない。病気を持っているのは僕しかいない。特務職、特別な職場の人、特務職というレッテルを貼られた。その時、歳だったから辞めてもこれだけ給料もらえるか分からない。子供も生まれたので、辛抱した。でも、貢献度とか、もう少し一生懸命やろうか、っていう気にはなりにくい状況だった。」

一方、現出向先の事業所は、小規模な人数で、親会社退職間近の社員が出向して勤務することが多く、年配社員が多いうえ、長くいても 5～6 年と社員の回転も早い。E さんは 40 代前半で出向し、職場で一番の古株となり、新しい社員への仕事の説明や指示などを行っているが、仕事を覚えるまでに時間がかかる人が多い。そのため、現在ではすべての仕事に通じている E さんが「一人でやっている」状態である。また、それが可能となったのはリザーバーによる自宅輸液治療が自分にとって非常に適した治療で、体調が安定して安定出勤ができるようになったためと考えている。

このような状況について「（この職場に来て）病気になった自分でも頼まれた仕事をうまくできたという達成感が得られた。頼られている、信用されているという感じがして、自分の働く場所だと感じられる。」と述べ、当初は不本意な出向で給与への不満もあったが、仕事への満足感はかえって高まり、自信を持った様子である。また、新しく雇用された若い身体障害者への仕事の指示なども行っているため、「いつでも辞めてよいが、辞めたあとがどうかなあ。」と心配している。

現在の状況と今後に向けて・・・

「パソコンを扱える人が僕ともう 1 人、最近入った若い身体障害の人がいるが、僕よりも知識がないので、僕が辞めるとどうなるかなと心配。子供を対象にした体験教室の段取りなど、今は全部 1 人でやっている。他の人にも色々な仕事を教えるが、すぐには身につかないし、ずっといるわけじゃないので。来年 60 歳で定年になるが、若い身体障害の人に1から 10 まで教えていて、あと 2，3 年勤めれば、ある程度教えられるので、できたら再雇用してもらえたら、という思いがある。」

イ　今後について

待遇面の不満から当初は仕事へのモチベーションを低下させていた E さんであるが、E さん自身が職場で一番仕事を知る立場になったこと、また、体調の安定により出勤状況が大幅に改善されたことから、仕事への満足感は高まり、「自分がいなくなったらどうなるのか」と心配するまでに変化した。

E さんは来年 3 月で定年を迎えるが、若い身体障害者社員へ仕事をきちんと教えてから辞めたいと考えており、定年後の再雇用を希望している。

（エ）本事例のキャリアの特徴

E さんの転機・ポイントとなったのは、不本意であった出向とその後新たな治療方法導入による体調の安定と考えられる。

ア　転機

表 2-2-2 に示すように、E さんの職業生活は、30 代前半でクローン病を発病し、休職を繰り返すようになった 30 代前半以前も、順調な職業生活を送っていたとは言い難い。入職直後から、「仕事に適さない」とする上司判断によって部署異動が数回なされ、E さん自身も仕事に自信を失い、自信回復のため、資格取得や転職活動を行うといった動きを見せている。しかし、クローン病発病により、勤務は不安定な状態となり、なお自信を喪失したまま職業生活を送っていたと推察される。

そのような中、親会社から子会社への出向を求められ、何度かは当時の上司から「必要な人材だから」と守られていたものの、40 代前半で出向することとなった。上記『（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望』にもあるように、身体障害者手帳取得以前に「特務職」という職位で他の社員とは別の給与体系で出向することになったことについて、E さんは親会社に対する不満や割り切れなさを感じ、更に仕事へのモチベーションは低下したようである。

しかし、出向後、クローン病の影響から数回休職することはあったものの、職場内で長く在籍している社員は E さんだけとなり、徐々に仕事を覚え、事業所内での仕事に精通できた。そのため「（この職場に来て）病気になった自分でも頼まれた仕事をうまくできたという達成感が得られた。頼られている、信用されているという感じがして、自分の働く場所だと感じられる。」と、雇用条件への不満とは対照的に、仕事へのやりがいや満足感を感じられるようになった。このことは、親会社における 20 代（仕事に適さないと指摘され、自信を失っていた時期）、や 30 代（クローン病発病で休職を繰り返し、「必要な人材ではない」と言われるのではないかと不安に思っていた時期）と異なり、ようやく職場での自分の居場所を見つけることができた時期といえるだろう。

また、それまで体重の減少や体力の低下が顕著であり、病気に対して「あまり深く考えない。考えても仕方ない」とやや投げやりな姿勢でいたが、主治医の勧めで始めたリザーバーによる自宅輸液治療開始後には、体重増加とともに体力向上を感じ始め、「自分に合っている治療法である」という実感とともに、「雑菌が入ったら一発で感染症になる。とにかく手を清潔にして触らないといけない。」とリザーバーの扱いには人一倍気を配るようになった。このように、治療が自分に一番合っていると感じられるようになって、治療に対する考えや態度もずいぶん変化している。結果的に、安定勤務が可能となり、ますます現事業所内での仕事にも積極的に関われるようになったといえる。

体調管理に関する意識変化

「主治医からいつも言われているが、リザーバーやるときは手をきれいにして、清潔第一。常に石けんで洗うように心掛けて、針を刺すときは消毒している。敗血症というか菌が入らないように。以前はあまり病気のことを考えないようにしていたが、リザーバーが始まったら考えなきゃいけないな、と変わった。菌が入ったら一発で感染症になる。40 度以上の熱が 1 週間続いて、もうなにやってもダメでこれ（リザーバー）抜いたら下がったって話を聞いて、清潔にすることが一番大事だと思った。キャップと針のところを絶対に触れないように、ホコリのある所にいないように。ホコリをたてないようにしている。」

イ　E さんの出向や体調の安定が転機・ポイントと判断される理由

E さんの職業人生を振り返ると、職場でのやりがいや満足感は、20 代～40 代前半までは十分に得られなか

った。それは、職務内容とEさんの職業適性のマッチングがうまくいっていなかったことやクローン病による複数回の休職によるところが大きい。こういった状況、特にクローン病による体力低下が顕著であったことから親会社は雇用条件を切り下げたうえで体力的な負担が少ない事業所への出向を求めた。結果的にこの出向により、長く同一の職場に留まり、その職場での仕事に精通でき、やりがいや満足感が得られるようになったといえる。また、自分に合う治療法に出会えて体調が安定したことにより、他の従業員の状況を考え、再雇用を望むまでに意欲的に変化している。

ウ　Eさんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で、特徴的なこと

Eさんは、定年間近になり、ようやく自分に合う職場と治療法に出会え、安定した勤務が可能となった事例といえる。

20代の頃から職務内容と職業適性のミスマッチングから、転職を考えることもあったが、大きな企業であり、雇用条件の良さから転職せず、仕事を続けていたが、クローン病による体調悪化により、40代前半の働き盛りといえる年代、さらに身体障害者手帳取得前でありながら、雇用条件の切り下げや出向を勧められたことは、大きな特徴といえるだろう。

身体障害者手帳の取得前であっても、企業として現場作業員として夜勤をこなせないような体力低下の状況、頻回の入院治療が必要な状態であれば、その状態に見合う雇用条件と職場を準備するということであろう。しかし、こういったことが可能であったのは、所属企業が大きな企業で、それなりに配置を考えられる部署があったためであり、中小企業であれば、恐らく20代、30代の若い頃に退職に至っている可能性が高いと考えられる。Eさん自身も雇用条件切り下げについて不満を感じていたようであるが、同じ病気で入退院を繰り返している友人の中に病気が分かってすぐに退職せざるを得なかった友人がおり、「自分はそれでも恵まれている」ということも述べていた。

意に沿わない出向であり、仕事へのやりがいやモチベーションは当初下がっていたが、現事業所での所属年数が長くなり、「（この職場に来て）病気になった自分でも頼まれた仕事をうまくできたという達成感が得られた。頼られている、信用されているという感じがして、自分の働く場所だと感じられる。」と、初めて職場での居場所を見つけ、ベテラン社員として新しく配属される社員への説明や指示、指導等を続ける中で「自分がしっかりしないといけない」と責任感が増している。こうした状況から、出向当初と比べれば、明らかに仕事へのやりがいやモチベーションは向上したといえる。

また、このような変化を生み出した要因には、リザーバーによる輸液治療によって体調が安定したことも大きく関わっている。クローン病発病以来、不安定な出勤状況で、いつも「必要な人材ではない」と言われるのではないかと不安な気持ちを抱え、かといって治療にも積極的になれなかったEさんにとって、自宅で行えるリザーバーによる輸液治療は、治療への積極性や効果の実感を得られた治療法であった。体調が安定したことで、休職することがなくなり、出勤状況が安定し、同一の職場で腰を落ち着けて仕事に取り組むことができるようになり、前述の「仕事の達成感や周囲への信頼、信用」という言葉へつながったのであろう。

クローン病という比較的再発を繰り返すと言われるEさんの事例は、別の再発を繰り返すような障害・疾病においても参考になる事例と考える。こうした対象者がキャリアを形成するためには、その対象者の体調にあった職場環境の設定とともに、安定した体調、またそれを可能とする治療のあり方や自己管理が重要といえる。

（２）初職で発病、現職で中途障害となるも専門性の高さで希少な人材で在り続けるＦさんの事例

（ア）プロフィール

表 2-2-3 に F さんのプロフィールを示す。

大学卒業後、新卒で不動産関連会社に入社した。非常に高い専門性を求められ、勉強もさせてくれる会社であり、一生働き続けたいと考えていたが、業績が著しく悪化したため、倒産の 1 年前に現職に転職した。なお、初職入職後に、心臓機能障害の元になった疾病に罹患している。転職後 5 年程度は仕事のやりがいを見いだせなかったが、人事・総務部門に異動してからは、F さんの志向に合致した仕事を任されるようになり、大きなやりがいを感じるようになった。しかし、40 代に入り、病気が進行したことに加え、人間関係の軋轢や職場環境の変化等によるストレスも重なり心臓発作を起こし、手術を受け、身体障害者手帳を取得することになった。手術後は障害を開示し、出張をなるべく回避でき、座位作業で心臓への負担がかかりにくい業務として、現在の職務に就き、正社員では F さん以外にこの業務にあたる人がいないという希少性の下、職務への高いモチベーションを維持しつつ現在に至る。

表 2-2-3　Ｆさん（50 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	心臓機能障害（身体障害者手帳１級）
所属企業	規模：100～999 人 業種：金融・保険業
職務内容	監査関連業務
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（管理職：課長級） 勤務時間：フルタイム 在職年数：19 年
入社の経緯	前職の元上司からの紹介
異動の概要	ⅰ）カード契約・融資等→ⅱ）店との対外交渉→ⅲ）人事・総務等→ⅳ）新部署の立ち上げ→ⅴ）監査関連（現在）
就業上の配慮	座ってできる業務。 基本的に内勤の部署に配属。 単身赴任となる異動は行わない。

（イ）経歴

表 2-2-4 に F さんの経歴を示す。

表 2-2-4 は、F さんの 28 年にわたる職業生活を、①初職入職～退職、②現職入職～現場での業務に従事した時期、③人事・総務部門での業務に従事した時期、④心臓発作のため手術～精神的ダメージから立ち直るまでの時期、⑤現在の 5 つの時期に区切り、「本人の活動・認識」、「会社の本人への関わり（影響）」、「その他（家族の本人への関わり）」の 3 つの側面からまとめている。

表 2-2-4

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1980年代前半～1990年代前半（不動産関連会社） 20代前半～30代前半 職務内容：融資業務 雇用条件：正社員 役職：退職時点で課長	・本当におもしろかった。ただストレスもものすごかった。数十億という大きなお金を動かすというのはおもしろい。 ・当時は大卒の第一期で、管理職は銀行からの天下りというか、そういう方たちばかりだったので、商売も非常にうまくいっていた。 ・辞める1～2年前。バブルがはじけて自力で回収が利かず、銀行から回収チームが送り込まれ「どうするんだ」と言われた。精神的におかしくなって、終業時間の30分前に会社を出て、気づくと電車に乗っていたということもあった。	・30歳の時に職場の検診で心電図異常が見つかった。1年間面倒くさいから放っておいて、31歳の時にも引っかかって、総務に呼びつけられて、この場から医者に行け、と言われ、精密検査を受けたところ病名（不整脈原性右室心筋症）が確定した。自覚症状は全くなかったが、今思えばこのときがスタート。	・地方銀行と同じくらいの融資残高を100人くらいの会社でやっていた。だんだん自分たちの方へと世代交代の考えはあったので、そういう意味では今は天下りの上司ばかりだが、そのうち自分たちが交代していく、というような雰囲気、気概が会社の中にあった。 ・バブルがはじけて会社経営が立ちゆかなくなり、倒産する1年前に希望退職を募った。既に退職した上司に今の仕事を紹介してもらった。面接を受けて採用された。そこでまた希望退職を募ったので、手を挙げた。 ・転職が決まる前は会議に出ても針のむしろに座っているようだったが、決まってからは気持ちが軽くなり、会議に出てもまったく気にならなくなった。
1990年代前半～2000年代前半（金融・保険業） 30代前半～30代半ば 職務内容：ⅰ)個人相手のクレジットカード契約業務、融資にかかる審査も行う。 ⅱ）お店との対外交渉 雇用条件：正社員 役職：一般従業員～係長級	・ⅰ）会社のレベル的にはある意味非常に低かった。不動産担当をやっていたり、そのときに金融のことを覚えたりすると、貸したお金の回収はちょっとはあったが、個人相手なので非常に金額も小さいし、社員の専門性もレベルは高いとは言えなかった。その中で自分の位置って、前職が左前になった際に精神的なダメージを受けていたので、あまり会社というものを信用していないから、とりあえず淡々と仕事をしていた。 ・ⅱ）お店との対外交渉。得意ではなかったが、今までの不動産屋さんとは違う、若干新鮮な仕事だった。	・病気のことについて、主治医に色々質問したり、病気に関わる本で専門書以外はほぼ買うなどして調べまくった。インターネットの情報については、専門知識に関する部類まで資料を集めた。そこまで知ったおかげで主治医の説明を聞いても理解できる。逆に、病気のことでも仕事のことでも、そこまでの知識を収集しないといられない。医者の言ったことを理解できて、それに質問ができるところまで納得しないといられない。納得できると自分の立ち位置が分かる。すると、日常どうすればいいか、発作が起こってしまったときにどうするかといったことまで考えると、ストレスは自ずと軽減されてくる。理解することが一番ストレスを発散することになっている。	・入社時は、働くにあたって会社の安定性と給与を重視していた。最後の転職と思っていたので。
2000年代前半～2000年代後半（金融・保険業） 30代半ば～40代半ば ⅲ）人事・総務等 職務内容：人事と総務の合わさった組織。採用関係や事務所を借りる仕事、引っ越し作業等。 役職：課長補佐～次長級	・この時期、非常にやりがいのある仕事をやらせてもらえた。昔から色んなことに興味があったし、突発的な仕事が好き。引っ越し作業の陣頭指揮を取ったり、システムの入れ替えに伴う機材とか電源関係とか、工事日の割り当て、日程関係とか、調整関係、これも経験がないとできないが、普通だったら社内にそんな人間をおかないという仕事ばかり渡り歩いてきた。		
2000年代後半 （金融・保険業） 40代半ば ⅳ）新部署の立ち上げ 職務内容：複数の部署から事務の人間だけ独立させて新部署を作る。立ち上げ後は部長の下で取りまとめを行う。 役職：部長級	・仕事は忙しかった。	・異動して1ヶ月半経過した時に、心臓発作で倒れ、救急車で病院に搬送され、即入院、専門病院にて手術となる。この手術を機に身体障害者手帳を取得。 ・倒れた当日は昼前から心臓が苦しかった。違うよね違うよね、と打消しながら過ごしていたが、治療の直前に医師の話を聞いた時にはまさに来るものが来たという意識でいた。 ・手術後半年～1年位は、感情の起伏が非常に激しくなった。 ・倒れた後は趣味を我慢しなくなり、革工芸等の趣味を楽しんでいる。これが手術後の感情の起伏から立ち直るのに大きかった。	・上司と合わず、再びb事業所へと異動となったところもあるが、職位ダウンの左遷ではなく、単身赴任にはなるが環境を変える意味と捉え、まったく気が進まない異動でもなかった。
2000年代後半～2010年代前半 40代半ば～50代前半 ⅴ）監査関連業務（現在） 役職：課長補佐級	・人事・総務の時同様、自分のところでは1から育てる気はしないけど、会社内でどうしても何人かの小さい部署を置かなくてはいけなくて、簡単に言えば知識があって器用貧乏なやつを引っ張ってきてやらせておこうか、という会社の考えと、自分自身そういう仕事が好きなんで、ある意味ニーズが合ったと思う。 ・今のポジションは希少性があって、頼られている感があり、居心地が良い。	・体力を使わなくてもよい仕事という意味でも、運よくあてはまったと思う。体を壊したからこそ今のポジションにいるとも言える。 ・休職を経て、働くペースがスローダウンした。じゃこれ来年やりましょう、これ後でもいいですよ、忙しいんだったらこちらで何とかしておきますよって言うようになって、周囲との回転数が合ってきた。 ・手帳取得以前より、障害者を多数雇用している会社で、障害者社員が会社から配慮を受けていることを肌身に感じていたので、自身も障害を開示して、配慮を受けながら働きたいと思い、開示した。 ・現在、埋め込み型除細動器を入れている。	・働くにあたって重視していることは、職務内容と自分の能力のマッチング、障害・疾病について理解が得られること。会社は何度も吸収合併しているから安定性はない。会社がなくならないのであれば、職務と能力のマッチング、器用貧乏と言われても専門性のある仕事が好きだし続けていきたい。家族に心配もかけられないから、障害について理解が得られることも大きい。

F さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1980年代前半～1990年代前半（不動産関連会社） 20代前半～30代前半 職務内容：融資業務 雇用条件：正社員 役職：退職時点で課長		・この会社は非常に勉強させてくれ、感謝している。書類の書き方、報告書の書き方、稟議書の書き方、文書の書き方からなにから、ビジネスのイロハ、ビジネスのマナーも含めて、そこから先の会社員生活、これ全部教えてもらった。不動産と金融に両方関わっていたため宅建の資格もその時点で取った（資格を取ると手当が出た）。あとは金融に関する法律関係。会社と専属契約を結んでいる弁護士と直接やりとりができた。その辺は自分で押さえておかないとさっき言ったよう大きなお金を動かすから、非常に鍛えられた。これは本当に大きかった。			・転職の際、家族も本人が苦しんでいることを知っていたため後押ししてくれた。
1990年代前半～2000年代前半（金融・保険業） 30代前半～30代半ば 職務内容：ⅰ）個人相手のクレジットカード契約業務、融資にかかる審査も行う。 ⅱ）お店との対外交渉 雇用条件：正社員 役職：一般従業員～係長級	・職位にアップダウンがある（例：部長まで昇進したあと課長級にダウン）のが当たり前の社風。 ・入社時は一般従業員としてクレジットカード契約業務に従事。数年後、異動があり、店長として他店との対外交渉業務に就く。			・役員クラスを含む上役の人と話す機会があり、雑学を披露するうちに、顔や得意分野を覚えてもらったように思う。	
2000年代前半～2000年代後半（金融・保険業） 30代半ば～40代半ば ⅲ）人事・総務等 職務内容：人事と総務の合わさった組織。採用関係や事務所を借りる仕事、引っ越し作業等。 役職：課長補佐～次長級	・a事務所（1度目）→上司と合わず他県のb事務所に異動→a事務所の引っ越しに当たり必要とのことで再びa事務所に戻る（2度目）			・当時の社長が人事に疑問を感じており、この社長がFさんを人事・総務部門に呼んだとのこと（後に人づてに聞いた）。 ・運良く、たまたま上役に一人か二人、じゃあそれだったらあいつにやらしておけ、と言ってくださる方々がいたので何とか食いつないでいる。	
2000年代後半 （金融・保険業） 40代半ば ⅳ）新部署の立ち上げ 職務内容：複数の部署から事務の人間だけ独立させて新部署を作る。立ち上げ後は部長の下で取りまとめを行う。 役職：部長級	・手術後、単身赴任はドクターストップがかかり、自宅から通えるa事務所に戻る。		・手術と自宅療養で1ヶ月の休職。		・やっぱり家族がいちばん。死にそうになった時思ったのは、もう少し子供達と話しておけばよかったということ。 ・休職期間中は妻が何かあったら病院にすぐ行けるように、必ず横についていてくれた。
2000年代後半～2010年代前半 40代半ば～50代前半 ⅴ）監査関連業務（現在） 役職：課長補佐級	・復職後1ヶ月は人事付で様子見。フルタイムで出勤していたが、業務量は調節されており、定時退社していた。その後監査部に異動。現在も、単身赴任や長期出張のない部署に配置されている。	・外部で開催されている業務関連の研修への参加。 ・監査法人のコンサルタントとアドバイザー契約を結んで、ほぼマンツーマンでこういう場合はどうだろう、うちの場合これはと色々指導を受けた。 ・正社員で、2年くらいかけて教育を受けたのは自分だけだった。	・通院のため、1ヶ月半ごとに半日休暇を取得。	・労働組合の元委員長と仕事上も懇意にしており、相談もしていた。気にかけてくれたのか組合の役員（会計監査）をやることになった。会社ではなく個人的な形で気にしてくれる人がいてくれたのは大きい。	

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事への認識

現在担当している監査業務について、F さんは「とても心地よくて、やりがいもあって、続けていこうという原動力になっているし、ある程度の希少性もある。会社の中で換えがない、というのが、この歳になってくると重要になる」と述べ、現所属企業に入社した当初と比べると、明らかにやりがいや仕事へのモチベーションは上昇している。

こうしたやりがいを持てるようになったのは、①上場企業であれば F さんが担当している業務は必ず誰かがやらなければならないが、利益を出す部門ではないため、ある程度分かっている人にやらせておきたいという所属企業のニーズと、社内の本流の業務ではないが総務や人事等の仕事に興味がある F さんの人事配置に対する希望が合っていること、②現在の担当業務において、全体像を把握しているのは F さん以外には 1 名しかおらず、頼られているという感覚とごく少数の者しか携わっていないため、この業務から簡単には異動させられないだろうという思いがあること、が影響している。

イ　今後の仕事への展望

F さんは「現在のような専門性のある仕事が好きで、“職務内容と自分の能力とのマッチング”がうまくいっている」と考えていること、「障害についての理解が得られており働きやすい環境である」と感じていることから、「今後も現所属企業で仕事を続けていき、定年まで勤めたい」と考えている。また、「今より（職位が）下がると給料も下がるので困るが、現状維持していきたい。今から会社の中でどういうポジションで上がっていくかは非常に描きにくい。あるとしたら例えばもう 1 つ上のポジションに上がるかどうかくらいで、定年まで、全く新しい仕事や、人事・総務に戻るかといったら、今更それもないだろう。そうすると現在の仕事に限定される。この範囲でどれだけのキャリアというか、必要性を高められるかが一番の問題だと思う。業務内容を知っている人間が少ないだけではなくて、もう 1 つ付加価値がつけられるようになれば、また少なくとも立場を守るには役立つと思う。障害を負うとそれ以上上のポジションとは考えにくいと思う」と述べ、定年までは現状維持を望み、そのための努力をこれからも続けていこうという意欲を持っている様子であった。

定年後については、「現所属企業で続けていくのか、それともまたどこか別の企業で障害者として雇用され、これまでに経験してきた人事・総務の仕事や監査業務に関連する仕事をすることも 1 つの選択肢と考えているが、まだしっかりとは考えていない」と述べている。

（エ）本事例のキャリアの特徴

F さんの転機として、①現職において、人事・総務部門での業務に携わる機会を得たこと、②病気が進行し、心臓発作を起こし、手術を受けたこと、③身体障害者手帳を取得し、障害を開示して働くようになったこと、の 3 点が挙げられる。

ア　転機とその理由等

①人事・総務部門での業務に携わる機会を得たこと

F さんは現職入職当初、基幹業務である資金の貸し付けを行う部署に配属されていたものの、前職で求められていた専門性や業務の難易度とのギャップが大きく、新しい仕事に対するモチベーションが上がらない状態であった。また、初職での退職前に受けた大きなストレスから立ち直っておらず、会社組織一般に対する不信感も根強かった。しかし、初職の頃から興味を持っていた組織上はいわば後方支援にあたる人事・総

務部門への異動を機に、仕事のおもしろさを見いだしていった。また、初職で得た不動産の知識を活かした社屋の引っ越し作業等、F さんの持っていた知識や経験を発揮できる業務を担当できたことも大きい。この当時のことを「非常にやりがいのある仕事をやらせてもらえたという気持ちが大きい」と述べ、現所属企業における仕事へのモチベーションが上昇する契機となっている。

②病気が進行し、心臓発作を起こし、手術を受けたこと

初職で罹患した心臓疾患はやがて進行すると主治医から注意されていた。そのため、心臓発作で倒れた時は、「死を覚悟した」と語っていた。しかし、手術で生還してから半年ほどは「助かってしまった」という思いから感情の起伏がとても激しくなったという。この時は、家族が気を遣ってくれたことと趣味が心の支えとなり、ストレス解消手段となった。

手術直後から暫くの間は、特に妻の存在が大きく、復職までの間は F さんに何かあった時にすぐ病院に行けるように、必ず横についてくれていた。また、感情の起伏が激しかった時期に「生きているうちに、悔いのないように何でもやっておこう」と思うようになり、受障以前から興味のあった革工芸を始め、現在ではセミプロ並の作品を作るまでに上達している。こうした趣味の世界を自分なりに持つことは、F さんの生き方に関わる部分の変化であり、こうすることによって精神的にも回復が図れたと実感している。

③身体障害者手帳を取得し、障害を開示して働くようになったこと

F さんは手術後まもなく身体障害者手帳を取得し、障害を会社にも開示して、配慮を得る選択をしている。「私は障害を開示することで何かあるんだったらあってかまわないと思って、逆にそれをきちっとしていきたいと思って（手帳を）取りましたから、言い出せないっていうのも嫌かなって。まぁうちは違いましたけど」と述べている。障害者手帳の取得に関しては、本人や家族の考えだけでなく、主治医の意見にも左右されるところがある。しかし、F さんが身体障害者手帳取得や障害開示を躊躇なく決断できた背景には、F さんの所属企業が元々身体障害者を中心に障害者雇用を積極的に行っており、障害者社員や健康面で配慮が必要となった社員の配属等に配慮をしていること、社長の号令の下、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組み、社内に休暇を取得しやすい風土ができつつあったことが要因になっている。つまり、障害を開示して働くことが F さんの職業人生を後退させることにならず、一定の配慮の下で働き続けられるという確信があったからこそといえる。また、障害を開示し、配慮を得ることによって、現在担当している業務に携わることになり、前述のように「とても心地よくて、やりがいもあって、続けていこうという原動力」になっている。

イ　F さんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で、特徴的なこと

上記で述べた以外にも、F さんのキャリア形成の中で特徴的なこととして、①初職で法律・金融・不動産に関する多くの経験と勉強の機会に恵まれたこと、②気になることを徹底的に調べ、プロフェッショナルと言われる人たちと対等に話せるまでの知識を身につける努力を続けてきたこと、③F さんを引き立ててくれる上司に恵まれたこと、④障害を負ったことを契機に仕事のペースを落としたことで、周囲との関係が変化したことの 4 点が挙げられる。

①初職で法律・金融・不動産に関する多くの経験と勉強の機会に恵まれたこと

初職では業績悪化に伴い、精神的にも辛い思いをして退職をしている。一時期は会社組織そのものへの不信感を抱くことになったが、一方で「この会社は非常に勉強させてくれ、感謝している。報告書、稟議書といった様々な書類の書き方から、ビジネスマナーを含めたビジネスのイロハ、そこから先の会社員生活など、全部教えてもらった。不動産と金融に両方関わっていたため宅建の資格も取った。金融に関する法律に関して、会社と専属契約を結んでいる弁護士と直接やりとりができて、非常に鍛えられ、これは本当に大きかっ

た」と述べ、初職での経験と勉強の機会が得られたことに関して、非常に感謝している様子であった。こうした経験と知識は、現所属企業において、人事・総務での仕事に少なからず役に立ち、その後のキャリアにも影響を与えている。

②気になることを徹底的に調べ、専門家とも対等に話せるまでの知識を身につける努力を続けてきたこと

初職で勉強の機会に思いもかけず恵まれたとはいえ、F さんは、こうした機会を捉えて、自分のものにするための努力を惜しまない性格であった。「私は仕事のことでも病気のことでも、専門知識に至るまでの情報を収集しないといられない。弁護士や医師と同じレベルで会話できないといられない」と述べており、具体的にはインターネットや書籍を活用して片端から情報を集め、会社と契約している専門家とマンツーマンで指導を受け疑問を解決することを続けていた。こうした機会を得ることで、専門家と対等に渡り合えるだけの知識を身につけ、高い専門性を必要とする監査業務の責任者として業務を推進できるようになったといえる。このような F さんの勉強することを厭わない姿勢が、会社にとって希少性のある人材となり得るのに貢献したと考えられる。病気のことについても「医者の言ったことが理解できて、それに質問ができるところまで納得しないといられない。納得できると自分の立ち位置が分かる。すると、日常どうすればいいか、発作が起こってしまったときにどうするかまで考えると、ストレスは自ずと軽減されてくる。理解することが一番ストレスを解消することになる」と述べており、情報収集を徹底的に行い、最悪の事態を考えて行動指針を立てることが F さん自身の安心につながっているといえる。

③F さんを引き立ててくれる上司に恵まれたこと

初職において業績悪化の一途を辿っていた時期に、F さんは元上司から現職を紹介され採用されている。現在の会社に就職してからも、役員クラスを含む上司と話す機会を活かし、彼らに顔と得意分野を覚えてもらった。F さんは「運良く、たまたま上役に一人か二人、『あいつにやらせておけ』と言ってくださる方々がいたので何とか食いつないでいる」と述べていたが、引き立ててくれる上司に恵まれたことも、一時期社長室長まで昇進した要因として見過ごせないと考える。

④障害を負ったことを契機に、仕事のペースを落としたことで、周囲との関係が変化したこと

受障後、プライベートでは精神的な立ち直りのために趣味を始めているが、仕事の進め方にも変化があった。F さんは「仕事のペースをスローダウンできるようになったのも、倒れてからの変化。以前は“あれもこれもやらなきゃ”と思って動いた結果、空回りすることが多かった。体を壊してからは、これは来年やりましょう、お忙しいのでしたらこちらの方で何とかしておきますから、と言うようになって、コミュニケーションの歯車が、回転数が合い始めたというのはあるかもしれない」と述べている。ここでの「空回り」とは受障前に上司との折り合いがあわず異動を経験するといったことも含まれている。元々徹底的に情報収集をしたり、勉強する姿勢を持つ F さんだけに、業務に邁進しすぎることもあったのであろう。受障後にそうした傾向は影を潜め、周囲の関係も好転したと考えられる。

２　職業経歴に今後の展開が予想される事例（30 代、40 代）

（１）入社後の長期にわたる疾病の治療といった困難を、会社のよき理解と職務の調整等のサポートを通して乗り越えながら、今後のキャリアの形成に向け努力している G さんの事例

（ア）プロフィール

表 2-2-5 に G さんのプロフィールを示す。

入社 2 年目に、 I 型糖尿病の診断を受ける。その後低血糖治療で数回入院するも症状が進行したため、入社 6 年目に営業職から本社システム統括部（内勤）へ異動。以降も症状が安定せず、眼底出血の手術を受けたことへの配慮から入社 9 年目に本社施設管理課に異動となる。その後、腎臓機能の低下のため人工透析を開始するも、体調が思うように安定しないことから、腎臓・膵臓の同時移植手術を受けることとなり休職。その後、リハビリ出勤を経て、現職の施設管理課に復帰し現在に至る。術後 1 年ほど経過するが、体調は安定傾向にある。なお、フルタイム勤務ではあるが、残業は免除されている。

表 2-2-5　G さん（30 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	腎臓機能障害（身体障害者手帳１級）
所属企業	規模：100～999 人 業種：卸・小売業
職務内容	施設の修繕関連の作業
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（一般従業員） 勤務時間：フルタイム 在職年数：14 年
入社の経緯	大学卒業後入社
異動の概要	営業所 本社システム統括部 本社総務部（施設管理課）
就業上の配慮	休職制度 リハビリ出勤 休日勤務及び残業の免除

（イ）経歴

表 2-2-6 に G さんの経歴を、以下の 3 つの区分に沿って整理した。

①20 代前半の営業職についていた時期、②疾病の治療と職務の調整を図りながら職業生活を継続していた 20 代後半～30 代前半の時期、③移植手術により休職・復職してから現在までの 30 代半ばの時期。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事について

内勤の業務であり、施設管理課としては、本社をはじめ、その他支店の建物の維持管理、固定資産の管理等を行う役割を持っている。現職は、2 度目の異動先となり、休職期間をはさみ 5 年程度在籍しており、職場復職後は 1 年程度経過している。

表 2-2-6

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1990年代後半 20代前半 a支店での営業職	・介護分野に進んで、祖母の面倒を看ればよいという気持ちもあって就職先として選んだ。	・入社2年目にⅠ型糖尿病であることが判明。その後低血糖治療で数回入院。	・低血糖による意識障害があると、車の運転に支障があることから、内勤中心の職場への異動について会社と相談した。
2000年代前半 20代後半 本社システム統括部		・糖尿病が進行し、入退院を繰り返す。 ・眼科治療（高血糖から両目の毛細血管に損傷が生じ手術：入院6ヶ月）。	
2000年代後半 30代前半 本社総務部 （施設管理課）	・部署を変えていただくなど、会社の協力が得られたことは、非常に助かったと認識している。	・腎臓機能低下、シャント手術、人工透析開始。 ・2000年後半より本格的に復帰するが、体調不良による短期入院もあった。 ・2010年に腎臓・膵臓の同時移植手術を受ける。後遺症による右足の軽いマヒがある。その後、２年ほど状態は安定している。	
2000年代後半 30代半ば 本社総務部（施設管理課）に復職	・やりがいを持っており、この部署での業務を継続したいという気持ちがあるため、異動希望は出していない。		・今は、自己をきちんと作らないといけないと考えている。このため、知識はないよりはあった方が適応できるので、資格取得のための勉強を続けている。分からないことは、専門の方に話を聞いて、そこで自分の知識となるよう吸収したいと考えている。

異動については、「（体調面を考慮し）会社の協力により、部署を変えていただいた面は、非常に助かった」と本人は述べており、会社側の配慮について好意的に捉えている。仕事の面では、残業免除の配慮を得られているものの、本人の努力として、早めに出勤し、施設に異常がないかどうかを確認している。現職での経験を振り返り、「業務の１つとして、各支店の建物の維持管理を担当する社員の方々に対して説明資料等を自分で作成する仕事があります。（以前の営業経験から）人に分かりやすく伝えることを身につけていたため、分かりやすい提案ができるようになったと思う」と述べているように、前職のキャリアの中で身につけたスキルが、現職の仕事にも活かされていると認識していることがうかがわれる。また、現在の仕事に対して、やりがいを感じており、異動希望はないとのことである。

イ　今後の仕事について

復職後の期間がまだ短いこと、定期的な医療的ケアを継続（月１回通院、免疫抑制剤服薬中）し、体調面の変化に気を配りながら職業生活を続けなければならないこと等から、現時点で今後のキャリアの展望を描くことはまだ難しい段階と考えられよう。しかしながら、仕事に対する姿勢としては前向きさが感じられる。「今はとりあえず、自己をきちんと作らないといけないと考えている。このため、知識はないよりはあった方が適応できるので、資格取得のための勉強をしている。仕事の面で分からないことは、専門の社員の

G さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代後半 20代前半 a支店での営業職	・営業職で5年ほど勤務するが、疾病に対する配慮により、内勤主体のシステム統括部へ異動。		・社長との面談で、「病気の治療のことだけ考えて頑張ればよい」と言われた。 ・緊急時（低血糖による意識障害が生じた時）の対処方法や病院の連絡先を記したシートを作成。周囲の従業員に疾病の理解や緊急時の対応について理解を促した。		
2000年代前半 20代後半 本社システム統括部	現部署はパソコン作業主体の職務。眼底出血の手術をしたこともあり、そのための配慮として施設管理課に異動。	・先輩につきながら、仕事を覚えていった。	・休職及び復帰後の短縮勤務を含む職場復帰支援（本人と会社との覚書）。 ・定期的な通院確保。		
2000年代後半 30代前半 本社総務部 （施設管理課）	・手術のため休職後、現職復帰。	・会社が終わった後、上司が勉強会の場を設定してくれた。			・家族の支えが非常に大きかった。 ・移植手術を受けた病院の患者会に参加。同じ疾患を持つ仲間たちと情報交換を行っている。
2000年代後半 30代半ば 本社総務部（施設管理課）に復職	・現職への復帰。		・残業免除の勤務形態。 ・上司の課長が、体調面についてきめ細かな気遣いをしてくれる。		

方に話を聞きながら、そこで自分の知識となるよう吸収したい」と述べており、今後の自己成長に向け、着実に努力していこうという姿勢がうかがわれる。

（エ）本事例のキャリア形成の特徴

入社後間もない時期に糖尿病を発症してから、10 年程度治療による入退院等を繰り返している。そのことが、キャリア形成の土台となる初期～中期にかけての能力開発、成長、昇進という面で影響を及ぼしてきたことは否めないだろう。しかしながら、幸いにも移植手術後、体調は安定傾向にある。本人にとっては、今後の体調を見守りながら、職務面での能力開発、成長について考えることができる節目の時期とも捉えられよう。

本事例のキャリアの特徴は、「長期の疾病治療に対応した、就業継続に向けての職場内の調整や支援」といった点が挙げられよう。このような困難に直面しながらも、就業を継続できたことに関して、どのようなことが寄与したと考えられるのか、またどのような課題が残されているのかといった点についてまとめる。

ア　営業から内勤への変更～会社からのよき理解ときめ細かなサポート～

入社後、長期間にわたる闘病の中で、療養と仕事への復帰を繰り返してきた。この間、継続勤務に向けた

会社からのきめ細かなサポートがなされてきた。具体的には、「疾病や障害に配慮した職場の異動」「柔軟な勤務形態（復職に際してのリハビリ出勤や短縮勤務、残業の配慮）」「緊急時の対処方法を示したシート（低血糖による意識障害が生じた場合の血糖値の計測方法、病院の連絡先を記載したもの）の整備」等である。本人は、困難を乗り越えるうえで役立ったこととして、「社長との面談で、病気の治療のことだけ考えて頑張ればよいと言われたこと」「普通であれば、疾病治療により長期間休んだことで、解雇もおかしくない状況の中で、回復の機会を与えてくれたこと」「体調に応じて、職場の配置を検討してもらえたこと」を挙げている。これらのことから、就業継続にあたっては、会社の疾病に対する温かい理解や長期のスパンの中で様々な支援・配慮が得られたことが大きく寄与していたと考えられよう。

イ　移植手術後の職場復帰～仕事に対する本人の前向きな姿勢～

　今後のキャリアを考えるにあたっては、体調を見守りながら、仕事とのバランスを図っていかなければならない点を考慮しなければならないものの、術後の経過が安定傾向にあることが、プラスに働いているとも考えられよう。働くにあたって重視する点を尋ねたところ、入社時及び現在とも「社会への貢献」と「仕事のやりがい」を、さらに現時点では、「自分の成長」を新たに加えている。本来、仕事について前向きな志向性を持っている事例とも推察されるが、上記（ウ）の『イ　今後の仕事について』で記述したように、資格の取得といった自己啓発を含め、仕事に対して前向きな姿勢がうかがわれる。

ウ　その他

　本社での内勤勤務となったことにより、自宅通勤となったことから、治療にあたっての精神面での安心感、食事の管理等を含めて「家族の支えが非常に役立っている」と述べている。また、移植手術を受けた病院の患者会にも参加し、同じ立場にいる仲間との定期的な交流を通じて情報共有に努めていることも、心の支えとなっているようである。キャリア形成の視点から考えると、「会社以外の家庭や社会資源からの人的サポート」の重要性も見逃せない点といえるのではないだろうか。

第３節　まとめ

１　本節の観点

本章で紹介したヒアリング協力者 7 名の概要を表 2-3-1 に示す。それぞれの基本属性はバラエティに富んでおり、7 名全員を対象に特定の属性に焦点をあてた比較を行うことは難しいと考えられる。そのため障害種別ごとに、現職において対象者に適用されている配慮事項及び労務管理と、対象者が得ているインフォーマルサポートの有無の 3 点についてまとめることを取りかかりとする。これらに着目したのは、第 1 分冊において企業のキャリア形成支援活動を捉えるために労務管理や障害への配慮事項に着目して分析を行ったこと、本分冊では個別の事例を丁寧に見ることを目的としており、各事例が企業のキャリア形成支援活動をどのように認識しているのかということを整理することが、障害者のキャリア（仕事の積み重ね）を明らかにするにあたり必要であると考えたからである。

表 2-3-1　第 2 章で取り上げた事例の概要

事例	年代	性別	障害種別	障害程度	障害･疾患の内容	現職への入職年代	受障年代	補装具等の利用/治療・リハビリ等	休職	通院
A	50代	男性	肢体不自由	身障3級 (上肢切断)	片上肢手首の切断	40代	乳児期	義手	なし	なし
B	30代	女性	肢体不自由	身障2級 (上下肢機能障害)	脳性麻痺	20代前半	出生時	車いす 自宅でのストレッチ	1回(数週間)	なし
C	40代	女性	肢体不自由	身障4級 (下肢機能障害)	股関節症	40代前半	30代後半	杖 自宅でのストレッチ	なし	週1回
D	40代	男性	肢体不自由	身障5級 (下肢機能障害)	先天的な膝の障害	20代後半	出生時	なし	1回(3週間)	なし
E	50代	男性	内部障害	身障4級 (小腸機能障害)	クローン病	10代後半	30代前半	中心静脈リザーバーによる自宅輸液治療	複数回(長期のもので半年)	あり(頻度は不明)
F	50代	男性	内部障害	身障1級 (心臓機能障害)	心筋症	30代前半	40代半ば	埋め込み型除細動器	1回(4週間)	2ヶ月に1回
G	30代	男性	内部障害	身障1級 (腎臓機能障害)	Ⅰ型糖尿病	20代前半	20代前半	腎臓・膵臓の同時移植手術	複数回	1ヶ月に1回

事例	症状・障害の安定	転職回数	最終学歴	就労支援機関等の利用	職位	障害者雇用か
A	安定	1回	高等学校	なし	正社員 (一般従業員)	一般雇用扱いで入社。雇用後に会社側に障害があることが伝わり、現在は障害者雇用。
B	安定	なし	特支学校高等部	職リハセンター (ワープロ科)	正社員 (インストラクター)	障害者雇用(特例子会社)
C	不安定(どう進行するか読みにくい)	3回	4年制大学	職リハセンター (OAビジネス科)	正社員 (一般従業員)	障害者雇用
D	安定	2回	専門学校	なし	正社員 (一般従業員)	障害者雇用
E	安定	なし	高等学校	なし	正社員 (一般従業員)	手帳取得後障害者雇用
F	安定	1回	4年制大学	なし	正社員 (課長級)	手帳取得後障害者雇用
G	安定傾向	なし	4年制大学	なし	正社員 (一般従業員)	手帳取得後障害者雇用

注）身障〇級：身体障害者手帳〇級の略

特支学校：特別支援学校の略

職リハセンター：国立職業リハビリテーションセンターの略

２　肢体不自由

ヒアリング協力者 4 名が現在働いている職場の関わりとして、①労務管理のうち障害に起因する配慮事項、②障害とは関係なく行われている労務管理、③インフォーマルなサポートの 3 点から整理したものを表 2-3-2 に示す。

表 2-3-2　A さん～D さんの現職における職場の関わり

	A	B	C	D
労務管理①障害に対する配慮事項	特になし	・上司や先輩がメンター的に関わり、書字、言葉遣い、化粧、身だしなみまで基本的なマナーを教わる	・週に1回のリハビリ通院（月に1度の割合で1日休暇、他は半日休暇）が許可されている ・1フロア移動する際のエレベーター使用の許可（一般社員は階段で移動）	・膝に負担のかからないように作業ができる配置 ・課長との相談体制。何人か変わっているが、全員話をきちんと聞いてくれ、アドバイスがもらえた。
労務管理②障害と関係なく会社の制度として行われていること	・配置転換（大体1年ごとに担当する部署が変わる）	・健康上の理由による手術と療養のための休暇 ・配置転換（本社への出向及び事業所間異動） ・職位の上昇（一般従業員→インストラクター） ・健康上の理由で休職する際の病院の紹介及び休暇制度の情報提供	・配置転換（子会社への転籍） ・資格取得の勧奨 ・目標管理制度	・健康上の理由による手術と療養のための休暇 ・事業所間異動 ・仕事に対する責任の変更（直接製造する立場から現場を管理する立場へ）
インフォーマルサポート	特になし	・健康上の理由で休職した際の精神的サポート	・入職当初の上司（採用担当者）は頼りになったが、別の部署に異動となる ・子会社の上司は相談しやすい	・障害者が自然に社内に溶け込んでいる

A さんは一般扱いで入職し、入職後に障害があることを職場が把握した後も特に雇用上の配慮は受けておらず、他の社員と同じ労働条件で勤務している。B さんは入職時よりメンター的に関わる上司や先輩から、社会人として働くにあたっての必要事項に関する指導を手厚く受けている。彼女は特例子会社に入職しており、職場からの配慮を得やすい環境にいるといえる。労務管理においては、入職時より本社への出向を経験し、10 年後に職位の上昇を伴う異動をしている。またこの異動の背景には、車いすを使えるフロアで働けるようにという雇用上の配慮もある。B さんは体調を崩した時に 1 週間の休職と、休職に入る前に以前メンター的に関わっていた社員より病院の紹介や休暇制度といった情報を得た。また、同社員より精神的にもサポートを受けている。C さんは、リハビリのために週 1 回通院することが業務の中で認められるという、大きな雇用上の配慮を得ている。労務管理としては、本社から子会社への転籍、資格取得の勧奨が度々あり、人事部にいた時に業務に関する資格を取得していることや、目標管理制度についてヒアリング中に語られた。D さんに関しては、健康診断時に異常が見られた際に、B さんと同様に 3 週間の休職をしていること、入職して 7～8 年目に事業所間異動があり、異動後は製品の製造から管理する立場になったことが労務管理として挙げられる。障害特性への配慮事項としては、障害部位である膝に負担がかからないように作業ができるように業務が組まれていることや、課長との相談体制が語られている。また、D さんの会社に障害者が自然に社内に溶け込んでおり、働きやすい環境であることは上記の労務管理とインフォーマルサポートの相乗効果であると推量される。

上述の通り、4 名に対する配慮事項及び労務管理の状況は多様である。このことは、A さんは乳児期の怪我、B さんと D さんは先天性の障害、C さんは成人後の病気といったように、各々の受障の経緯が異なることに起因するといえよう。その中で、4 名に共通して見られたことは、全員が 1 つの部署に固定して勤務しているのではなく、別のセクションへの異動、出向、転籍等、何らかの形での配置転換が行われていることである。今回の協力者は全員、関節可動域の制限や、障害の部位への負担を考慮したうえでの配属箇所の制限はあるとしても、認知機能障害がないため、障害のない社員と同じように配置転換が可能となっていると考えられる。

３　内部障害

（１）会社側の対象者への関わり

ヒアリング協力者 3 名が現在働いている職場の関わりとして、①労務管理のうち障害に起因する配慮事項、②障害とは関係なく行われている労務管理、③インフォーマルなサポートの 3 点から整理したものを表 2-3-3 に示す。

表 2-3-3　E さん～G さんの現職における職場の関わり

	E	F	G
労務管理① 障害に対する配慮事項	・休職中は他の従業員が仕事を代わってくれた。 ・夜勤の免除 ・通院のための休暇 ・子会社への出向とそれに伴う減給	・単身赴任の必要な異動の免除 ・心臓に負荷がかからない職場への配置	・発病したため営業職から内勤主体のシステム統括部に異動 ・システム統括部でパソコン主体の職務に従事していた時、眼底出血で手術をしたこともあり、配慮として施設管理課に異動。 ・残業免除 ・緊急時の対処方法を示したシートの整備
労務管理② 障害と関係なく会社の制度として行われていること	・目標管理制度 ・病気療養のための休職 ・同一事業所内での配置転換 ・Off-JTによる研修	・部内での配置転換 ・事業所間異動 ・半日休暇制度 ・手術と療養のための休暇 ・通院のための休暇	・手術に伴う休職及び職場復帰後の短縮勤務を含む職場復帰支援（本人と会社で覚え書きを交わす） ・通院の為の休暇
インフォーマルサポート	・入院中に仕事を代わってくれた同僚が見舞いに来る ・人事からの度重なる異動勧奨に対し、当時の上司がかばってくれていた ・現職の人間関係は良好 ・業務改善計画が採用された際に出た報奨金を積み立てて、お茶菓子を購入し、来社する人とのコミュニケ-ションに使用	・職制上も懇意にしている組合の元委員長による、組合役員への推薦 ・役員クラスを含む上役の人と話す機会があり、顔や得意分野を覚えてもらった	・課長が体調面についてきめ細かな気遣いをしてくれる。 ・上司による業務時間外の勉強会の開催

E さん、F さん、G さんの共通点として 6 点見いだされた。1 点目は 3 名とも現在の会社には一般扱いで入社していることである。2 点目は障害が疾病に起因しており、病状が進行する中で障害者手帳を取得していることである。3 点目はそれぞれの障害・疾病状況に応じた配慮を得られていることである。4 点目は疾病の経過は 3 人 3 様であるが、全員大きな手術を受けていることである。5 点目は全員が何らかの形で障害・疾病に関してインフォーマルサポートを受けた経験があることである。6 点目は肢体不自由の事例同様、全員が配置転換を経験していたことである。しかし、発病ないし大きな手術を受ける以前に一般社員に対する労務管理の一環としての配置転換を経験した E さんや F さんと、入社後間もなく発病し、最近になって病状の安定してきた G さんの異動経験は意味が異なると考えられる。E さんと F さんについては、能力開発を目的とした異動であると考えられる。2 名とも現在では各自の能力が発揮される部署に配置され、会社の役に立っていることを実感している内容の発言が認められた。一方、G さんの異動の意味は、能力開発と病状への配慮の両方あると解釈できるが、入退院を繰り返していた時期は G さん自身が身体のケアを第一義に考えていたと思われる。臓器移植手術をして体調が安定してきたことを契機に、資格取得に向けて勉強を始める、現在従事している業務内容を知っている人から教わりたい等の仕事の幅を拡げる行動が出てきたと考えられる。

（２）職歴の長い事例（50 代）から見るキャリアのポイント

ア　受障前の職場適応状況

E さんは高等学校卒業後すぐに現職に入職している。その後、仕事内容が合わずに部署異動を繰り返しており、適応状況は必ずしも良好とはいえなかった。一方、F さんは 4 年制大学を卒業後、初職には一期生かつ将来の幹部候補として入職を果たす。初職では高度な専門性を求められる業務をこなすと同時に多くのことを学んだ。現職においても初職で身につけた専門性や仕事の進め方を最大限に活かして、最も昇進した時

期で次長職相当まで昇進している。

イ　疾患を抱えながら仕事を積み重ねていくこと

E さんは 20 代半ばにクローン病を発症し、50 代になって自分に合った治療法に出会うまでは 1 年に 1 度は入院し、「病気のことはあまり考えたくない、どうでもいい」と自分で病気を管理することについてもやや投げやりになっていた。病状が安定しないことはキャリアにも影響し、40 代前半で子会社に特務職として出向となった。出向に伴い給与が大幅に減少しているという側面からはキャリアダウンといえる。一方で出向に伴い、体力を要する現場の業務から身体への負担の少ない事務補助へと職務の変更があった。以降、E さんの体調は少しずつ安定してくる。また、長く当該部署に留まることで仕事に精通し、やりがいを感じるようにもなり、結果として E さんにとってプラスとなる出来事であったともいえる。加えて、50 代で主治医の勧めで中心静脈リザーバーによる自宅輸液治療を始めて以降、体重増加とともに体力向上を感じられるようになる。この経験は治療が功を奏している、自分で病状をコントロールできているという自信につながった。結果として安定勤務が可能となり、より仕事に積極的に関われるようになっている。

F さんの病気とのつきあいは、初職在職中に健康診断で心電図の異常が発見されたことが始まりである。「とことんまで調べ、その筋の専門家に質問ができるレベルにならないと安心できない」性格から、病気が発見された時から体調管理に気を配り、その結果業務に支障をきたすような病状悪化及び休職はなかったものと推察される。F さんの体調が安定しなかったのは、40 代半ばで心不全の手術を受けた直後の 1 年位であったのに対し、E さんは 20 代半ばから 50 代までの 20 年以上の間病状が安定しなかった点で違いがある。F さんは職業生活の多くをキャリアアップ（本節においては、職位の上昇だけでなく、仕事の積み重ねによってできることが拡がることも「キャリアアップ」に含めることとする）に充てることができたが、E さんは病状の安定等の理由から F さんのような形でのキャリアアップは経験していない。一時期はキャリアダウンといえるような出来事があったものの仕事が継続でき、最終的には出向先の事業所の仕事に精通したという意味で能力開発がなされ、キャリアアップにつながっている。

以上のことから、疾患を抱えながら働き続けるポイントとして、①体調の安定、②体調が安定しない時期においても、社内に所属できるポストが準備できること、の 2 点が挙げられよう。

（3）G さんのキャリアモデルの可能性

30 代である G さんの今後のキャリアモデルの可能性として、最終学歴が 4 年制大学卒業である点が共通している F さんとの比較を試みる。G さんは大学卒業と同時に営業職として現職に入職し、12 年間継続して勤務している。20 代前半で I 型糖尿病であることが判明してから、10 年程入退院を繰り返している。最終的には休職して腎臓・肝臓の同時移植手術を受ける。本調査時は手術から 2 年ほど経っているが、病状が悪化することはなく仕事への大きな支障もない。とはいえ、医療面では月 1 回の通院と免疫抑制剤を服用していること、業務上の配慮として残業を免除されていること等から考えると、F さん以上に体調変化に気を配りながら職業生活を続ける必要があるといえる。G さんの事例の項で述べた通り、今後のキャリア展望を具体的に描くことは現時点では難しいとしても、手術後の経過が安定傾向にあることがプラスに働いている。このことは、現在の仕事にやりがいを感じていることや資格取得に向け勉強中であること、働くうえで「社会への貢献」「自分の成長」を重視し、前向きにキャリアを考えられていることにつながっていると考えられる。今後 G さんの体調がより安定していけば、F さんのように内勤の業務を中心に職業経験を重ね、会社に貢献する体験を重ねながら職位が上昇していく可能性があると考えられ、体調の安定が G さんの今後のキャリアの鍵になると考えられる。

４　総括

上記『２　肢体不自由』と『３　内部障害』においては、障害別に考察を行ったが、ここでは、全体的な考察を行う。

（１）今後のキャリア展望

～「キャリア拡大志向」と「現状維持志向」の観点から～

本章のヒアリング協力者 7 名の今後のキャリア展望については、①症状の安定、②病状の進行への不安や挫折経験から“できない”と考えて無理をしない、という 2 つの観点から「キャリア拡大志向」群と「現状維持志向」群への分類を試みた。なお、本節における「キャリア拡大志向」群には、単に職位の上昇や実際に資格を取得したといったことだけでなく、仕事の幅を拡げる努力をしているといったことも含む。「現状維持志向」は、病状の安定を優先としたキャリア志向を意味し、負担軽減のための降格といったことも含む。

ア　キャリア拡大志向群

キャリア拡大志向群には、病状の安定がみられ（安定傾向も含む）、今後の目標や着手したいことについて語られたことが特徴的であった。この群には、B さん、E さん、F さん、G さんの 4 名が当てはまる。

B さんは国立職業リハビリテーションセンターで同じ障害を持つ仲間と出会ったことを機に「やればできる」という意識を持つようになり、更に現職にて様々な経験を積みながら自己効力感を高める機会があった。ヒアリング時には「そろそろ他の場所でチャレンジしたい気持ちが出てきている」と述べ、キャリアアップへの意欲を見せている。E さんは疾病をコントロールできていなかった頃は「病気のことはあまり考えない。どうでもいい」と思っていたのが、自分に合った治療方法に出会ったのを機に、定年後の再雇用を希望するようになる、再雇用はされなくてもボランティアをする時のために、パソコンの資格を取りたいと考えるように変化した。F さんは、「定年まで 10 年を切っていることや、障害者ということを考えると、現在の部門の中でどれだけ必要性を高められるか。希少性だけではなくもう 1 つ付加価値を付けられれば、少なくとも立場を守ることには役立つ」と語っており、更なるスキルアップを考えていることを示唆している。G さんも、今は取りあえず自己をきちんと作らないといけないとしつつも、資格取得に向けた勉強をしたり、分からないことは専門の社員に質問して自分のものにしたいと考えているなど、今後の成長に向けて着実に努力していこうという姿勢が見られる。

イ　現状維持志向群

現状維持志向群には、仕事に対しては真面目に取り組みつつも、身体のことを考えて無理をしない、今の仕事以外のことも含めてできることを探すといった内容が語られたことが特徴的であった。この群には、A さん、C さん、D さんの 3 名が当てはまる。

A さんは、ヒアリングで語られた内容からは、自身の希望と会社の方針が合わなかったために前職を辞めたものの、現職では働けていることや給与を得ていることに感謝して日々の仕事を丁寧にこなしているように見受けられる。C さんは、元来仕事好きな性格で、与えられた業務をこなすだけではなく、自らやりたいことを見いだして上司に提案をする人である。しかしながら、仕事に専念しすぎると病状が進行する恐れもあり、「キャリアアップするためには仕事量が増えることと、仕事量を増やして自分でやりがいを見いだしてしまうと自分の身体とは全く逆方向を向くところがあるので、敢えてのめり込まないようにしています」との発言が示すように、疾病管理の観点から仕事量をセーブしている。好きな仕事を存分にできないことはともすれば不全感につながる可能性がある。一方で仕事に邁進しすぎて身体を壊してしまった場合、働き続けられなくなる恐れもある。矛盾するところはあるが、職業人生を可能な限り長続きさせることを優先する場

合には、C さんのように仕事量をセーブすることは賢明な選択と考えられる。D さんは、専門学校の卒業にあたり初めて求職活動をする時点で、適切な自己理解を有していた。加えて、離職する度に次の職に就く際には離職した要因を回避することで、現在は業績が安定しており、障害者が働きやすい会社にて安定就労が可能となっている。また、「できないことに対する諦めみたいなものはあっても、そのことと、世の中の役に立てるかは別物と思っているので、何かできることはあるんだろうなとは思っている」と、前向きな発言をしている。

この 3 名はキャリアアップこそはしていないが、それぞれに可能な範囲で仕事の楽しみを見いだしたり、障害に対して前向きに捉えながら、生活や生きがいのために働いているといえよう。

（２）体調の安定に影響している要因

ここまで述べてきた通り、障害者のキャリア（仕事の積み重ね）に重要な要素として体調の安定が挙げられるが、どのようなことが体調の安定に影響しているかについて考察を行う。

ア　自分に合った治療法を見つけていること

内部障害の E さん、F さん、G さんは自分に合った治療法に巡り合い、より安定した出勤が可能となり、前向きなキャリア展望を描いている。E さんは中心静脈リザーバーによる自宅輸液治療を始めたことを機に病状が安定し、より前向きに業務にコミットするようになった。F さんは除細動器の埋め込み手術を受けたことで、単身赴任を伴う異動をしないこと等の制約はあるものの、健常者と変わらず業務にあたっている。G さんも復職してから 1 年程度しか経過していないものの、腎臓と内臓の同時移植手術後は休職することなく、前向きにキャリアを考えて業務に臨んでいる。

イ　主治医との良好な関係

C さん、E さん、F さんは各事例に関する項の中で主治医と良好な関係を築いていると解釈できる記述が見受けられた。C さんは信頼できる主治医より国立職業リハビリテーションセンターの情報提供を受けたことを機に、障害者として求職活動をすることを決め、かねてから希望していた教育に携われる仕事で正社員の座を掴むことができた。また、元々仕事が好きな C さんは、自ら新たな仕事を見つけて動くところがある。主治医はそのような C さんの性格をよく知っていて、仕事にのめりこまないよう助言を行い、C さんが体調管理を行うのをサポートしている。E さんの主治医は、クローン病が世に知られる前から熱心に調べる勉強家であったことで、E さんもこの主治医に任せようと思い、発病以来ずっと通院を続けている。F さんに関しても、自分で病気について調べて気になったことはどのようなことでも主治医に質問しており、主治医の間に良好な関係性が築けているといえよう。

ウ　体調を気遣いながら仕事量をセーブすること

C さんは、「仕事をやっていると、自分でこういうふうにしたいというのが色々出てきて、ある程度は上司に言っていくが、多分自分の身体が壊れるかなって。（中略）あんまり追いかけないようにしていた」という発言から読み取れるように、仕事にのめりこむタイプであることを自覚したうえで、身体に負担をかけないことを意識して働き過ぎないようにしている。F さんについても同様のエピソードがある。ヒアリング中「休職を経て、働くペースがスローダウンした。これ来年やりましょう、これ後でもいいですよ、って言うようになってから、歯車に例えると周囲との回転数が合ってきた」と述べており、ここからは、心不全で倒れたことを機に身体に負荷をかけないような働き方をするよう心がけていることがうかがえる。G さんは職場か

ら残業免除を受けており、体調を気遣いながら仕事量を調整しているのは明らかである。このように、病気が元で受障した事例においては、体調を気遣いながら仕事量をセーブしていると考えられる。

エ　休職後に復帰できる場所が用意されていること

休職経験があるのは、E さん、F さん、G さんの内部障害の 3 名である。E さんは子会社に出向になった当時は、給与の削減も伴っていたことから受け容れがたい処遇であると考えていたが、出向先の業務内容は体力的な負荷の少ないものであり、最終的には仕事に精通し、やりがいを見いだせるようになった。この意味では、E さんが定年まで勤め上げることが可能なポジションが準備されたということができる。F さんの復職後のポジションは、内勤かつ、これまで配属されたどの部署においても専門的な知識をものにしてきた F さんの強みが活かせる監査業務の責任者であった。F さんは一時期次長相当職まで昇りつめ、現在は課長相当職に降格しているが、会社の労務管理の中で職位が上がったとしても降職するということが普通に行われているため、F さんも通常の人事として受け止めている点は E さんと異なる。G さんは入社後 2 年目で発病してから 10 年ほど入退院を繰り返しているが、彼自身が「普通であれば、疾病治療のために長期で休んだことで、解雇もおかしくない状況の中で、回復の機会を与えてくれた」と話しているように、疾病や障害に配慮した異動がなされたり、社長と直接面談する機会があり、病気の治療のことだけ考えて頑張ればよいと言われたことなど、復帰後の居場所が用意されているという安心感につながる経験をしている。

C さんの場合は、作業所で働いていた時期に膝の怪我で入院している。当該作業所を立ち上げたばかりであり、休職・復職といった制度を整える段階になかったこと、C さんを含め職員 3 名で運営していたこともあり、復職する話も出ていたものの退職を余儀なくされた。また、E さんが入院中に知り合った友人は、小規模の印刷会社に勤めていたが、1 度目に発病した時点で退職することになったという。

本章のヒアリング協力者は、平均的な大企業に比べても治療や療養に専念しやすい環境に恵まれて就業していたといえる。しかしながら、障害従業員の生活保障という視点で考える場合には、仕事を休んで治療に専念し、治癒ないし寛解後はリスタートが切れるような体制を、規模に依らずどのような企業においても調えられるような仕組みを作ることが大切であると考える。

（3）「見える障害」と「見えない障害」

身体障害の中でも、補装具を使用している等で、障害があることが外見から分かりやすい肢体不自由者と内部障害者とを比較して、前者を「見える障害」、後者を「見えない障害」として、違いを検討してみたい。「見えない障害」を持つ人が周囲の人に障害についての理解を得ることに苦慮しているというエピソードは多い。例えば上月(2009)は「内部障害者の大半は、疲れやすい、息切れするなどといった症状をもっているが、日常生活動作をなんとか自力でこなしており、一見問題がないかのようにみえる。明らかな麻痺などとは異なり、外見からはわかりにくいため、周囲の人々に障害が理解されにくい、という共通の切実な悩みがある」として、内部障害が「見えない障害」であることから周囲の理解を得にくいことについて言及している。ここでは、①現職入職前に障害認定をされている場合において入職時に自ら障害を開示しているか、②会社より雇用管理上の配慮を受けているか、③先に述べた 2 項目の結果、本人が現職に居心地の良さを得られているか、という視点から「見える障害」と「見えない障害」、当事者以外の人には伝わりにくい障害についてまとめておくこととする。

ア　肢体不自由（「見える障害」）

B さんと D さんについては、B さんは特例子会社に、D さんは障害者合同面接会で入職しており、両者と

も雇用上の配慮を得やすい環境にいる。B さんは、入社時にメンター的に関わってくれた上司から、書字の練習やビジネスマナーの基本を教わる等の細やかな指導を受けたり、車いすで移動ができ、自宅から近い事業所への異動が叶うといったことを経験して、今後のキャリアアップに前向きな姿勢でいる。D さんも、膝に負担のかからないローテーションを組まれていたり、何度か入れ替わりがあったものの、毎回相談するときちんと話を聞いてくれる課長の存在があったほか、工場内で他部署に所属する障害従業員を見る中で、障害者が自然に溶け込んでいる職場であるとの実感を持っている。以上より、2 名とも現職に居心地の良さを感じているといえよう。

A さんは初職も現職も障害を開示せずに入職している。現職では会社に障害が知られてからも特段の配慮を受けずに、一般社員と遜色なく働き続け定年を迎えようとしている。会社からの雇用管理上の配慮を受けずに働いて来られた要因として、肩や腕の可動域がスムーズであり一見して障害が分かりにくい、いわゆる「見えない障害」であることに加えて、障害が固定されているため、安定した出勤が可能で 3 交代制にも対応できるということが挙げられる。現職に対する居心地についても、給与を含めて不満はなく、自分に合っていると考えている。

C さんも障害者合同面接会で現職に入職し、週 1 回のリハビリ通院という大きな配慮を得ているものの、入職して 3 年経った頃から現在の部署に異動となるまで、リハビリ通院に関して同僚から疑義を呈されることがストレスになった経験を持つ。C さんは仕事が好きで、特に仕事に集中すると素早く動くことがあり、その点で“何故通院の必要があるのだろう”と同僚に受け取られてしまうことがあった。しかし、障害の元となっている病気（股関節症）の進行が読みにくく、習慣病のような側面があるため、置かれている状況を上手く説明しにくいうえに、配属されて年月が経つと、新たに配属された社員に詳しい障害状況について話しにくいと当時の C さんは感じていた。

イ　内部障害（「見えない障害」）

内部障害の 3 名については、前項『３　内部障害』で述べた通り全員入職後に障害認定を受けており、障害・疾病の状況に応じた雇用上の配慮を受けている。内部障害は臓器の障害であり、いつ病状が進行するのかが外から分かりにくい。この意味で「見えない障害」である。しかしながら 3 名とも休職を繰り返す、大きな手術を受けるという、職場側から見ても彼らが明らかに“大変な状況にある”ことが分かりやすい。この意味では「見える障害」であると言ってもよく、『３　内部障害（１）会社側の対象者への関わり』で述べたように、全員が障害と関連のあることでインフォーマルサポートを得た経験を有することからも、雇用管理上の配慮も同僚に受け入れられやすいと考えられる。

ウ　まとめ

ヒアリング協力者の語りからは、全員が本人が必要とする配慮を得られていることが分かった。しかし、必要な配慮を得られていることが職場内での居心地の良さに結びついている訳ではないこともうかがえた。障害従業員になされている配慮事項と、一緒に働いている人が観察可能な障害・疾病の状況が釣り合っている場合は、肢体不自由／内部障害の区別なく、他の社員に受け入れられる。ところが、直接見ることができる障害・疾病の状況に比べ、手厚い配慮がなされていると周囲に受け取られる場合には疑義が呈され、当事者が居心地の悪さや“理解のされなさ”を感じることにつながることが、今回の調査から示唆された。

以上から、肢体不自由が「見える障害」、内部障害が「見えない障害」とは一概にいえず、個人の置かれた状況によって「見える障害」にもなり、「見えない障害」にもなりうるといえる。ただし、障害のある人の職場適応を考えるうえでは、「見えない障害」の部分を周囲に了解可能にしていく工夫が必要だと考えられる。

引用・参考文献

上月正博 (2009) 新編　内部障害のリハビリテーション, 医薬出版.

谷口明子 (2009) 内部障害、病弱・身体虚弱者の心理, 田中農夫男・木村進（編）ライフサイクルからよむ障害者の心理,　福村出版, 70-78.

吉谷二郎 (1990) 生涯にわたるキャリア形成と職業指導, 雇用問題研究会.

第３章

発達障害

第３章　発達障害

第１節　知的障害

１　職歴の長い事例（50 代以上）

（1）高校卒業後、定年まで一般企業に 40 年以上勤務した H さんの事例

（ア）プロフィール

H さんのプロフィールを表 3-1-1 に示す。

養護学校（現特別支援学校、以下略）を卒業後、自動車関連製造会社に入社し、定年まで初職を継続した。養護学校在学時に療育手帳を取得しているが、入社時には、知的障害者は障害者雇用義務の対象ではなく、実雇用率の算定対象でもなかったため、一般求人にて入社している。

表 3-1-1　H さん（60 代前半、男性）のプロフィール

障害名・程度	知的障害（軽度）
所属企業	規模：1000 人以上 業種：自動車関連製造業
職務内容	部品組み立て
雇用形態、職位、勤務時間等	正社員 勤務時間：フルタイム 在職年数：42 年 （養護学校卒業後、定年まで勤務）
入社の経緯	新聞広告をみて養護学校に斡旋を依頼 在学時に半年間の実習
異動の概要	入社後、a 工場に勤務 工場の移管に伴い、b 工場へ異動
就業上の配慮	夜勤の免除 上司との相談

（イ）経歴

表 3-1-2 に H さんの経歴を示す。

表 3-1-2 は H さんの養護学校在学中から現在までの経歴を、①養護学校在学中（10 代後半）、②入社後初期（10 代後半～20 代）、③入社後中期（30 代～40 代後半）、④異動後から定年（40 代後半～定年）の 4 つに区切り、「本人の活動・認識」「教育機関・会社の本人への関わり（影響）」「その他（家族の本人への関わり等）」の側面からまとめている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

H さんの学校卒業後、定年まで初職を継続してきた経歴を踏まえ、職業への認識について、入職前の職業イメージ、入社後の職業興味の変化、定年後の職業意識という各段階に分けて記述する。

表 3-1-2

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1960年代 10代後半 （養護学校）			・小さい頃から自動車、飛行機、電車など乗り物全般が好きであった。 ・父の乗っていた車種に憧れ、車関係の仕事をしたいと考える。 ・自分で自動車関連の会社に連絡し、募集要項を取り寄せる。養護学校の教諭に相談し、車関連の仕事がしたいという強い希望を伝える。
1970年代前半 10代後半〜20代 （自動車関連 製造会社）	・入社後、1，2年目は長時間の通勤時間や立ち作業等慣れていないこともあり、体力的にとてもきつかった。 ・自動車への強い憧れを抱いて入職したが、続けていくうちに段々と嫌になってきた。 ・入社後、数年経つと、元々の趣味であった自動車は嫌になり他の乗り物へ移っていった。 ・1週間程、仕事が嫌で嫌で会社を休んだことがある。そのとき、友達から「好きなことを目一杯やれば」とアドバイスをもらい、夢中になって好きなことをやった。自分の好きなことをやって気が楽になり、その後、会社にまた行き始めた。		・5年くらいの間、厳しい指導員の下で働いていた。職場にも慣れていない時期だったから、辞めたいと思うこともあった。 ・あとで振り返ると、指導員は厳しいが、温かい人であり、「こわい指導員がいたから、今の自分がいた。その人がいなければたぶんやっていけなかった」「今でもその人には会いたい」と考える。
1980年代前半 30代〜40代後半 （自動車関連 製造会社）	・仕事は、あくまで働いてお金を得るものであり、遊びと違う。趣味は好きなことができるので分けて考えることが大事だと考えている。 ・ある人に、「趣味と実益は兼ねるもんじゃないよ、長続きしないから」と言われ、その通りだと思った。		
2000年初期 40代後半〜定年 （自動車関連 製造会社）	・b工場に異動後、しばらくすると仕事も要領よくこなせるようになる。 ・定年間近になると（定年が近いので）もうどうでもいいやという気持ちもあった。	・養護学校卒業後、一般企業に定年まで勤め、40年以上学校から遠ざかっていたため、障害者というよりも一般の中で仕事を考えていきたいと思っている。	・自分の好きな鉄道路線の沿線に工場があるため、異動はとてもうれしかった。 ・定年が近くになると、定年まであと何年というように定年のことばかり考えるようになる。

H さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1960年代 10代後半 （養護学校）	・実習を経て、a工場に採用される。	・実習を約半年間行う。	・募集要項をもって担任の先生に相談したところ、どうしたいのか聞かれ、「自分は自動車が作りたい」と伝え、先生が自動車関連の会社に連絡を取ってくれた。		
1970年代前半 10代後半～20代 （自動車関連製造会社）	・a工場に勤務し、組立作業に従事。 ・8時半から4時半までの週6日勤務。	・一人前に作業ができない時期は、指導員からの指示でフリーの立場で他の持ち場をカバーする作業に従事した。色々な箇所で仕事ができたため、仕事を覚えるには絶好の機会であった。	・夜勤を免除してもらった。 ・課長、部長、係長がよくしてくれた。特に課長がよく分かってくれ、何かあると（課長がいる）事務所に行き相談した。頼りがいのある課長だった。 ・上司と言い争いになったとき、指導員が仲介役に入ってくれ、関係を調整してくれた。	・工場内に組長と指導員がおり、指導員は他の人には甘いんだけど、自分には言うことが厳しかった。 ・養護学校在学中から調理クラブに所属しており、料理を作ることが好きだったため、卒業後も続けていた。	・朝の4時半に起き、5時前に家を出て、電車とバスで会社まで通う（通勤約2時間）。 ・母に「今、辞めたらそれだけの給料くれないよ」と言われ、「辞めたら、今の会社でくれる給料、他の会社ではくれない」と考え思いとどまった。 ・やはり3ヶ月、3年という周期で嫌になることがある。そのときに自分に趣味がないとそれを克服できないと考える。 ・職場での人間関係をうまく付き合っていかないと仕事は続けられないと考える。
1980年代前半 30代～40代後半 （自動車関連製造会社）	・工程が自動化され、本人に対応可能な作業がなくなってくる。		・作業能力に応じて、ライン工程での作業場所を変更するといった適正配置が行われた。	・同僚との飲み会で愚痴を言い合うことでストレス解消にもなった。	・知的障害者が雇用率対象となる。母が会社と掛け合い、雇用継続となる。
2000年初期 40代後半～定年 （自動車関連製造会社）	・工場の移管に伴い、b工場に異動。			・年下の上司である工長の存在が嫌だった。肩書きがあるというだけで威張りたがるのが気にくわなかった。 ・b工場では、a工場の指導員のことを「（その人に）会ったらなんてアドバイスくれるのかな」とよく思い出すこともあった。	・異動により離職か引っ越しか決断を迫られる。 ・実家を離れ、寮生活となる。 ・その後、寮での食生活があわず、アパートにて一人暮らしをする。

ア　就職イメージ

H さんは小さい頃から乗り物全般が好きであった。「なぜ自動車会社が好きかっていうと、親父が（その会社の）車種に乗っていたの。それに憧れちゃって。じゃあ、僕は大きくなったら、自動車会社で働こうなんて。」というように、父親が乗っていた車種に憧れをもち、将来は自動車会社で働きたいという思いを強く持っていた。その希望を叶えるために、養護学校在学中に、自ら自動車関連の会社に連絡をし、募集要項を取り寄せ、担任に相談する等主体的に行動する。このように H さんの入社前の就職のイメージは、「自動車関係の仕事がしたい」という在学時から確固としたものだったと考えられる。

イ　入社後の職業興味の変化

入社後、長時間の通勤時間や慣れない長時間の立ち作業といった体力的な辛さと、指導員の厳しい指導で辞めたいと思うこともあったようである。当時は週 6 日制であり、仕事が終わり帰宅すると、疲れてご飯も食べずに寝てしまうこともあったという。また、当時の指導員が厳しく、仕事に慣れないときには、「その人にあたる（指導される）とやっぱ辞めたいな」と思うこともあり、次のように述べている。

「（指導員は）怖い存在っていうわけじゃないんだけど、はじめ、それほど職場に慣れてない時期だったから、その人にあたるとやっぱやめたいなっていう気はあるよね…なんていうの、仕事に対してうるさいっていうのと同じでさ。ちゃんと教えてくれるんだけど、なんていうのかな…ほら、いきなり入っても一人前に仕事ができないわけじゃん、そうすると、その指導員がいると、『おい、おまえ、ちょっとこっちの仕事手伝ってやれよ』って言われるわけ。そうすると、自分の仕事やりながら、相手の仕事も手伝うわけだから、結局、きついわけよ。一日やってると。」

数年経つと、「はじめの 5 年くらいは、自動車、自動車って言ってたけど、結局は段々段々、嫌になってくるよね。結局は、（趣味は）鉄道の方へいっちゃった。やってるうちにおもしろくなくなって。」と述べており、入社当初は、自動車への興味が強かったものの、徐々に興味が薄れ、鉄道の方へ興味が移っていった。定年前になると、「あと何年」というように定年のことばかり考えて過ごすようになり、定年までのモチベーションを保っていたようである。

ウ　定年後の職業意識

定年後も、体が動くうちは働き、「働きながら好きなことをやることが理想」としており、定年後も働く意欲を強く持っているが、自動車関係の仕事は、「40 年以上も自動車の裏表全部みてきた」ということから「作る気にもならない」と述べている。しかし、定年後、会社への思いを聞くと、「退職するときは、どうでもいいって思っていたけどね、月日が経つと、やっぱり会社が恋しくなるっていうか」「俺の部署は誰がやっているんだろってそんなこと想像しちゃうよね」というように、会社への恋しさを強く抱いている。

定年後に、在学していた養護学校から、仕事の紹介もあったようであるが、H さんにとっては養護学校卒業後、定年まで一般企業に勤めたことから、養護学校との関係性が希薄化してきたようである。「あんまり長いこと学校離れちゃうと、学校の仕事（学校から紹介された仕事）はやりたくない。手伝ってくれって言われても、俺にとっては嫌だよね。ちゃんと一般の企業でこれだけ勤めて、養護学校のみんなの面倒をみてって嫌だよね」と述べているように一般企業に定年まで勤めたという自負が見受けられる。ただし、一般企業への再就職を目指すものの、一般企業での雇用が実現することはなく、求職活動をするものの、希望が実現する見通しもない状況が続いている。現実には、これまでの職業経歴が障害者雇用扱いによる雇用継続によるところが大きく、一般企業への雇用が可能となったことへの認識が薄いといえる。加えて、40 年以上肉体

労務作業に従事する中で、体力低下が著しく、健康上の理由についても十分な理解があるとは言い難い状況である。

（エ）本事例のキャリアの特徴

ア　職業継続の要因

H さんのキャリアの特徴として、a 工場で信頼できる指導員と出会ったことが職業継続の要因の 1 つとして挙げられる。入社当初、厳しい指導員の存在で辞めたいと思うこともあったが、振り返ってみると、「怖い指導員がいたから今の俺がいた、その人がいなければたぶんやっていけなかった」と述べている。a 工場から b 工場へ異動後は、指導員のもとを離れて仕事をするが、b 工場では、頼りになる上司がいなかったと言い、「なんかあったら、あいつ（指導員）に会ったらどういうアドバイスくれるのかなって思うもん」と述べている。職業生活において、次のように指導員のことを回想しており、指導員の存在の大きさがうかがえる。

「その指導員もさ、仕事はうるさいけど、なんか、すっごいあったかい人なんだよね。情があんのね。」
「だから怖い指導員がいたから今の俺がいた、その人がいなければ、たぶんやっていけなかった。俺にとっちゃコーチよりその指導員の方が大きい。」
「今でもその人はやっぱ会いたいと思うね。今誰に会いたいって言ったらその人に会いたいね。」

まだ仕事に慣れない時期は、自分の持ち場を一人前にできないため、指導員から他の持ち場をカバーするよう指示され、フリーの立場で様々な箇所のライン工程に従事するようになった。休憩時間が短く、きつかったというが、「僕にとっては自動車を覚えるには絶好だった。いろんな箇所で仕事ができたから」と述べ、仕事をするうえで役に立ったとしている。

また、H さんにとって家族の支えと趣味の存在も大きかった。仕事を辞めたいと思ったときに母親からの助言で離職を思いとどまったという。また、仕事が嫌になったとき、それを克服できたのは趣味のお陰だといい、次のように述べている。

「もう、僕にはここ（今の会社）しかないと思った。やっぱね、これで辞めちゃったらたぶん…終わりだと思った。なぜかっていうと、おふくろに『今、辞めたらそれだけの給料くれないよ』って言われたことあんの。あぁ、そうか、そうだよな、よく考えてみりゃぁ、そんときに辞めてたら、ここでくれた給料くれないと思うよ。また 1 からやり直すんだからさ。それで、そんときは、思いとどまった。」
「結局は、やっぱ、3ヶ月、3年っていう周期に、人間だから、嫌になることがあるわけよ。仕事が嫌になってくる時期が。そういうときに、自分で趣味がないとそれを克服できないわけ。」
「結局はなんか、趣味を。だから、自動車も好きだから、自動車でやればっていうんだけど、でも、自動車関係の工場で働いてて、また、自動車でっていうのはさ、なんとなくあれだしさ。それなら、なんかないかなっと。よく考えたら、そうだ、俺、鉄道が好きなんだ、いいや、鉄道でもやるべって。」

H さんは、自動車が好きで自動車関係の会社に入社したが、数年経つと、好きなことを仕事にしていることが「おもしろくなくなった」と言い、新たに鉄道の趣味を持つことになる。仕事が嫌になって、1 週間ほど会社を欠勤したことがあった。そのときに、友人から、好きなことをやればよいというアドバイスをもらい、好きな鉄道を目一杯楽しんだ結果、気が楽になり、また会社に行くことができたという。仕事で困難なことが生じた際、自分の趣味である鉄道で気分転換を図る等ストレスへの対処も定年まで全うできた要因の

1 つだと思われる。

このことは、工場の閉鎖に伴う生産工程ラインの再編成により入社後 30 年近く勤めていた a 工場から b 工場へ異動となった際のコメントにも現れている。この異動に伴い、実家を離れ、寮生活となるなど、H さんにとって大きな環境の変化を伴うものであった。H さんの心理的負担が大きかったであろうと思われたが、実際、異動は H さんにとって「すごくうれしかった」という。その理由を次のように述べている。

「今はなんと言おう、○○急行が好きなの。あの頃から○○急行が好きで、だから a 工場にいたときも土日になると○○急行で、2 時間ほどで帰ってきた。そいで、a 工場閉鎖するって話があって、で、ちょうどそのときにうちの組み立ては（○○急行の沿線にある）b 工場（に行くことになった）。b 工場に行くって聞いてすごくうれしかった。」
「会社にしたら、僕が○○急行を好きだって知らないから、これはしめた！って喜んでいたの、腹ん中で。」

自分の好きな鉄道路線の沿線に b 工場があり、好きな路線に乗れるということがモチベーションを維持し、また、親元を離れ、寮生活をするという環境の変化も乗り越えられたようである。

イ　時代背景、知的障害をめぐる動きとの関連

H さんが養護学校を卒業後、定年まで一貫して初職を継続したという 40 年以上にわたる長期的な職業人生をみるうえで、労働市場の情勢の変化、知的障害者をめぐる時代の変遷といった側面も関連づけて考えていく必要がある。H さんが入社した当時、昭和 40 年代（1970 年代）は、いわゆる高度経済成長期であり、ものを作れば売れる時代に入社した。その後、時代の変化によりオートメーション化といった作業の自動化、最適化がなされ、H さんの勤務する工場でも自動化により作業工程も大幅に変化した。そして、平成に入り（1990 年代）、H さんの職業人生の中盤には、景気後退や不況の影響で、H さんの所属する会社でも工場の統廃合が行われた時期でもあり、その結果として H さんも工場を異動している。

また一方で、知的障害者をめぐる動きも時代とともに変化している。H さんの入社当時は、知的障害者は障害者雇用義務の対象ではなかった。昭和 62 年（1987 年）に実雇用率の算定対象となり、平成 9 年（1997 年）に知的障害者の雇用率が義務化された。このように、40 年以上にわたる職業人生における時代背景と知的障害者をめぐる動きが目まぐるしく変化していったことも念頭におく必要がある。

大きな転機として、昭和 60 年代、自動化の流れにより、H さんの勤務する工場でも工程がオートメーション化され、ロボットが導入されたことにより、これまでの作業が大幅に変わることになった。H さんは、コンピュータ化された工程には対応できなかったが、自動化された作業に物品を供給するスタッフとして対応し、その後も勤務を継続している。ここでは、必要な物品について精通していた H さんの知識がこの作業を支えたといえる。ライン工程には対応できなかったが、ラインのスピードに合わせて物品を供給することには対応できたのである。その後、不況の影響で、工場の統廃合がなされた際、H さんは異動となるが、この時期、知的障害者の実雇用率の算入が開始されている。そのことも、H さんの職業継続の背景の要因として、障害者の雇用の促進等に関する法律が会社側の H さんの就業継続を後押しするものであったと推察される。

２　職業経歴に今後の展開が予想される事例（30 代）

（1）長年同じ仕事を担当しているが、仕事の飽きを感じ、新たなチャレンジを希望しているＩさんの事例

（ア）プロフィール

表 3-1-3 にＩさんのプロフィールを示す。

養護学校（現特別支援学校、以下略）高等部在学中、Ｉ さんは、当該企業を含め、佃煮屋やクリーニング店の計 3 ヶ所で職場実習を行った。「何でも良かったが、ものを作る仕事がしたい」と希望し、当該企業に就職した。

就職後、現在まで同一店舗の総菜売り場で、寿司製造を一貫して担当している。入社当初からベテラン従業員の指導の下、握り寿司→丼もの→巻き寿司と 1 種類ずつ作業内容を覚え、1 年ほどですべての寿司製造ができるようになった。12 年間の在職中、1 度体調を崩して 1 週間ほど休んだことがあるが、それ以外はきちんと出勤している。

所属企業は、スーパーを経営している小売業で、Ｉさん以外にも店舗で知的障害者を雇用している。また、特例子会社を 1990 年代に設立し、当該企業の事務代行を中心とした業務を行っているが、2000 年代半ばに店舗で雇用していた障害者を転籍させている。これにより、特例子会社の専任スタッフによる各店舗の巡回相談が開始され、定着指導が行われるようになっている。

表 3-1-3　Ｉさん（30 代、女性）のプロフィール

障害名・程度	知的障害（軽度）
所属企業（グループ全体）	規模：1000 人以上 業種：小売業 特例子会社
職務内容	総菜売り場での寿司製造等
雇用形態・職位・勤務時間等	非正社員（パート） 勤務時間：６時間 在職年数：12 年
入社の経緯	養護学校高等部在学中に職場実習を行い、内定をもらった
異動の概要	店舗の異動や店舗内での配置換えの経験はない Ｉさんを含め、当該企業の店舗で働いていた障害者は、現在、当該企業の特例子会社に転籍している
就業上の配慮	寿司製造は、ベテラン社員の指導の下、1 種類ずつ取り組み、徐々に対応できる種類を増やした 特例子会社による巡回相談で、定着指導を行っている

（イ）経歴

表 3-1-4 にＩさんの経歴を示す。

表 3-1-4 は、Ｉさんの養護学校在学中から現在までの経歴を、①10 代半ば（養護学校在学中）、②10 代後半～現在（当該企業在籍）の 2 つに区切り、「本人の活動・認識」、「会社の本人への関わり（影響）」、「その他（家族の本人への関わり）」の 3 つの側面からまとめている。当該企業での職業生活については、店舗の異動や店舗内での配置転換の経験がなく、入社以来一貫して同一作業を担当していることから、特に

表 3-1-4

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1990年代 10代中頃 （養護学校高等部）			・中学生の頃から、高校を卒業したら「会社に就職して働きたい」という希望があった。
2000年代～現在 10代後半～現在 （小売業→特例子会社） 総菜売り場での 寿司製造、 パート	・入社当初：続くかどうか不安。「色々覚えることがある。給料ももらうし、絶対3年まで続かないと思った。」 　また、就職後3ヶ月くらいまではそりがあわなくて苦手なパート従業員がいたため、人間関係でも悩んだ。が、その人が辞めてしまい、ストレスは解消した。以後、人間関係で悩んだことはない。 ・巻き寿司のような難しい作業になって「できない」と思ったことがある。うまくできなくてもやり直して、やっているうちにコツが段々分かって、1年ほどで全種類ができるようになった。 ・握りを作って、買ってもらうのを見て、うれしいから、それで自分に向いてるのかと思い、続けてみようと思った、まず3年。3年後だめだったらまた次考えると思っていた。だけど段々考えて、次のところに行っても同じだと思うと、じゃあもうここで、図々しいっていうか、頑張ろうと思った。周りの人も良い人だったからかなと思う。今思うと。 ・現在：色々覚えられてやりがいはあるという一方で、同じ仕事に対する飽きから続けるのがいやだと思うことも時々ある。「でも他に行ってもまた、仕事って繰り返しじゃないですか。同じ繰り返しなら、ここにいて同じことやったほうがいいのかなって」。そんな思いとともに、別の仕事にチャレンジする機会も待っている。	・例えば品出しでお客様から声をかけられた時など、どうしたらいいか分からないと思ったら、周囲の従業員に助けを求め、対応を依頼している。分からないままあやふやな対応をしないよう心がけている。 ・周囲の従業員は入れ替わりがあり、本人に障害があることを知らない従業員もいる。既に10年以上の勤務をしているため、新人パートに寿司製造の指導を行うよう依頼されることもある。 ・困ったときに同じ障害のある同僚がいれば、もっと気持ちは楽になっていたと感じている。	・お寿司製造はマスターし、値付けや品出しもほぼ任されているため、現在の仕事について負担は感じない。 ・2～3年前から、（現場の）主任や特例子会社の巡回相談で「お寿司以外の仕事もチャレンジしたい」と相談しているが、お寿司製造をできる人がおらず、他の人の配置の問題があり実現していない。 ・今でも、最初からは全部は無理だが、総菜やお弁当の製造をやってみたいと思っており、チャレンジしたい気持ちを持ち続けている。

年代の区切りはつけていない。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事について

入社当初、覚えることが多くあり、続くのかどうか不安を感じていたが、難しい巻き寿司の作業もコツを覚えてできるようになり、現在は、仕事そのものへの負担は感じず、「色々覚えられてやりがいがある」と思うまでに成長した。就職直後には、そりが合わないと感じるパート社員との人間関係に悩み、仕事を辞めたいと思ったこともあったが、その社員が退職したことにより、人間関係の悩みも自然解消した。以後「周りの人も良い人」と述べるように、人間関係での悩みは生じず、楽だと感じており、「自分も助けてもらっているから、他の人を助けないと」と考え、新人パートへの作業指導などにも取り組んでいる。

一方、入社以来、寿司製造のみを担当しているため、同じ作業を続ける故の“飽き”も感じている。しかし、「他に行っても同じ繰り返しなら、ここにいて同じことをやったほうがいいのかな」と考え、転職までは考えていない。

I さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代 10代中頃 （養護学校高等部）		・分からないことがあれば誰かに聞くよう、先生から言われていたが、「それはどういうことだろう」と思っていた。 ・なぜそうしなければならないか、質問をする大切さにまで気づいてはいなかった。		・養護学校で役に立ったのは、①職場実習、②先生との進路相談、③職場見学。特に①職場実習は特に役だった。佃煮屋、クリーニング店でも職場実習を行った。	
2000年代～現在 10代後半～現在 （小売業→特例子会社） 総菜売り場での 寿司製造、 パート	・就職後、一貫して同一店舗の総菜売り場に配置。職務内容も変わらず、寿司製造に関する仕事を行っている。	・寿司製造については、ベテラン従業員の指導の下、握り→丼→巻き寿司と1つずつ取り組ませた。 ・新人パートへ寿司製造の指導を行わせることもある。 →できるのかなと思うが、自分も同じように教えられてきたため、分からないことがあったら聞いてくださいと伝え、本人なりに教えている。 →周囲の従業員と協力しながら仕事ができていることや言いたいことを言い合える環境で、自分も助けてもらっている分、相手を助けてあげようと思うからできることと認識している。	・周囲の従業員が寿司製造について全部教えてくれたこと、「分からなかったら自分にしまうより誰かに聞いた方が良いよ」と教えてくれたこと、また、本人が聞いたことに対し、周りが対応してくれて良い人間関係であることを好意的に受け止めている。 →分からないことがあれば、誰かに聞くように、学校でも先生から言われていたが、就職して、職場での経験からそうした方が良いと納得して行動化できるようになった。特に品出しで店舗に出ると、複数の人から声をかけられるため、自分では答えられないと判断したら、周りに声をかけて助けを求めている。	・2005年に特例子会社を設立し、障害者の雇用はすべて特例子会社で行うことになったため、本人も転籍した。転籍後、特例子会社で巡回相談を行っており、本人の困りごとなど相談する体制を取っている。	・養護学校卒業後、他の支援機関を利用したことはない。 ・10年以上継続勤務できているのは、職場の人たちの支えとともに、母親の存在が大きい。 ・休日が平日で友人とあわないこともあり、母親と一緒にいることが多い。ストレス解消として職場のことを色々話しており、母親も本人の職場のことをよく分かっている。かといって、母親から積極的に会社に関わりを求めたり、会社から母親に連絡が来ることもなく、「自然にお任せしている（母）」状態。

イ　今後について

同じ作業への“飽き”を感じつつ、転職しても大変だろうと考え、現状維持を希望しているが、2～3 年前から、現場の主任や特例子会社のスタッフには「他の作業（お総菜や弁当製造）にもチャレンジしたい」という希望を伝えている。人員配置の問題などから実現できていないが、I さん自身は現在の仕事を続けながら、いつかチャレンジできるとよいと希望を持っている。

（エ）本事例のキャリア形成の特徴

ア　転機

就職後、同一店舗で同一職務を担当している I さんのキャリア形成において転機・ポイントとなった出来事として、主に 2 つが考えられる。

①　転機その 1：作業の上達

ベテラン職員の指導の下、握り寿司→丼もの→巻き寿司と 1 種類ずつ順番に作業を覚えていった。「覚えることが多く、続けられるか」という不安や「難しい」と感じていても、毎日繰り返し同じ作業を続け、コツを掴んだことにより、1 年ほどですべての寿司製造が可能となった。作業の上達に伴い、自分が作った商

品が店頭に並び、購入される様子を見て、「うれしい。自分に合っている（仕事）かも」と思えるようになり、自信につながったようである。また、値付けや品出し等周辺作業もできるようになっている。

② 転機その2：人間関係の悩みが早期に解消したこと

入社当時、そりが合わないと感じるパート社員がおり、その人との人間関係に悩んだことがあった。直接何かあったといったエピソードは聞かれなかったが、I さんには、きちんと仕事をしておらず、言い訳が多いと感じられ、同じ職場にいること自体が辛かったようである。当時はIさん自身も初めての職場で「覚えることが多く、続けられるか」と不安に思い、寿司製造を一生懸命覚えている最中であったため、きちんと仕事をしていない姿にいらだちもあったのではないかと推察される。こうした関係は就職直後に仕事を続けていけるかどうかというストレスとなっており､抱えたままであれば早期離職につながった可能性もあるが、パート社員の離職に伴い自然解消されている。

イ 上記2点がIさんの転機・ポイントと判断される理由

Iさんは、同一店舗に12年間在職し、総菜売り場ではベテラン従業員といえる。担当している寿司製造については、I さんが他の仕事を希望しても「あなたでないと困る」等と言われており、他にできる人が限られる中、大きな戦力になっていると思われる。

所属企業での経験を積んでここまでに成長できたのは、その1で取り上げたように、任された仕事をコツコツと覚え、自分の仕事として身につけられたこと、その2で指摘したように、人間関係の悩みが早期に解消され､以後類似問題が生じていないため､職場に定着できていることによるところが大きいと判断される。任された仕事をしっかり覚え、長い期間繰り返し続けてきたことにより、寿司製造はIさんでなければ困ると言われるまでになれたのであろう。

ウ Iさんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で、特徴的なこと

I さん自身が作業を覚えて続けてきたことは紛れもない事実であるが、家族や周囲の従業員との関係や I さん自身の性格特徴もキャリア形成には大きく関係していると思われる。

まず、周囲の従業員とは、「自分も助けてもらっているから、助けないと」と対等な関係でやりとりをしており、「良い人たち」という意識が強い。品出し時等で困ったときに助けてもらえる存在であると信頼している様子がうかがえる。また、家族とりわけ母親は、I さんの話し相手として、ストレス解消の大きな役割を担っていると思われる。さらに、I さん自身が今の仕事に若干飽きを感じているからといって、短絡的に転職を希望したりせず、他の会社に行ったらどうか？そこで自分はちゃんとできそうか？等予測しながら現状維持を選択する慎重さを持ち合わせていたことも長期定着の要因と思われる。

エ その他

同一作業を長年担当することで生じている“飽き”は、ともすれば本人のやる気やモチベーションを下げることにもなると思われる。第1分冊の第3章で、軽度知的障害のある従業員の中に、変化がないことそのものがストレスの原因となっていることが明らかとなったが、I さんもこの調査結果に合致する状況といえる。現在は、I さんの慎重な判断により、現状維持で我慢しているといったところであろう。チャレンジしたい要望を2～3年前から伝えているにも関わらず､未だ実現に至らないのは､キャリアを積み重ねる機会が与えられていないともいえる。所属企業の特例子会社には、専任スタッフもいることから、今後、I さんが希望する総菜や弁当製造といった職域の拡大について検討が必要ではないかと思われる。

（２）前職を体調不良で離職し、今の仕事を今後も続けていきたいと希望するＪさんの事例

（ア）プロフィール

表 3-1-5 に J さんのプロフィールを示す。

J さんは、養護学校（現特別支援学校、以下略）卒業後に入社した衣料品関係の会社にて、1 年半ほど経過した頃、作業の身体への負荷から肩に痛みがあらわれ、1 年半程リハビリのため休職したものの回復が見込めないため退社した。その後、病状が安定し、地域の就労支援機関での職業訓練や職業相談等を行い、現在の会社に入社した。J さんは幼少期よりコミュニケーションを取ることが不得手であったようであるが、就労支援機関の支援もあり、障害者合同面接会を経て採用に至った。

表 3-1-5　J さん（30 代、女性）のプロフィール

障害名・程度	知的障害（軽度）
所属企業	規模：100～999 人 業種：製品製造業
職務内容	製品の仕上げ作業
雇用形態、職位、勤務時間等	正社員 勤務時間：７時間 在職年数：１０年
入社の経緯	障害者合同面接会を経て入社
就業上の配慮	必要に応じて家族と会社が連絡を取り合う

（イ）経歴

J さんの経歴を表 3-1-6 に示す。

表 3-1-6 は養護学校在学中から現在までの職業経歴について、①養護学校在学中（10 代後半）、②前職の衣料品製造会社（20 代前半）、③離職後から再就職（20 代半ば）、④現在の製品の仕上げ作業（20 代半ば～現在）の 4 つに区切り、「本人の活動・認識」「教育機関・会社の本人への関わり」「その他（家族の本人への関わり等）」の側面からまとめている。父親からの聴き取りによると、J さんは幼少期から意思疎通が苦手であり、学校在学中は家族との会話も少なかったようである。就職後、徐々にコミュニケーションが図れるようになったとのことである。ヒアリング時の担当研究員とのやりとりに関して、「本人の活動・認識」についてはＪさんが述べた言葉のまま経歴に記した。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

J さんは、小さい頃から手先が器用であり、在学時も手芸クラブに在籍するなど手芸に興味があった。中学校卒業後は養護学校で興味のあった縫製課程に進学し、自立に向けた職業教育として、基本的な縫製技術を習得した。その後、衣料品の製造会社に入社する。父親によると、養護学校で縫製技術を習得した卒業生でも衣料関係の職業についている人は少ないので、学校で学んだことを生かせるような仕事につけたことはよかったのではないかと述べている。J さん自身は、残業が毎日 2～3 時間あることや重いアイロンを扱う作業による身体への負担から、現在の仕事と比べると大変だったと感じていたようである。今の仕事は、製品の仕上げ作業や梱包等を担当しており、「自分に合っている」と思っている。接客のような人と接する仕事は自分に向いていないと考えており、工場でコツコツとものを作る仕事が好きだと述べている。仕事内容や給料についての希望は特になく、今の会社で働けるのであれば、定年までずっと働きたいと考えている。

表 3-1-6

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1990年代 10代後半 （養護学校）			（Q小さい頃から工作をすることが好きでしたか？）手芸が好きでした。 （Qものを作るのが好きなんですね。）布を箱に貼って、箱を作ったりが好きです。
2000年前半 20代前半 （衣料品製造会社）	（Qこのアイロン掛けの仕事は、もし肩が痛くならなければ続けたかった仕事でしたか？他にも嫌なことはありましたか？）前の会社って残業が多かったです。		
2000年前半 20代半ば （離職後～ 再就職まで）			
2000年半ば 20代半ば～現在 （製品仕上げ作業）	（Q今のクリームの仕上げの仕事とアイロン掛けだったらどっちのほうが自分に合ってると思いますか？）今のクリームの仕事です。 （Q例えば、今の会社じゃなくて別の会社で働くことは考えたことありますか？）特にありません。 （Qもしも、違う会社に来てくれませんかと言われたら今の会社を続けますって答えますか？）はい。 （Qずっと今の会社で働きたいと思っていますか？）働きたいという気持ち、持ってます。 （Q辞めたいと思ったことはありますか？）ありません。		（Qお店みたいな「いらっしゃいませ」というような仕事はどうですか、向いていると思いますか？）向いてません。 （Qコツコツとものを作ったりする仕事が好きですか？）はい、工場です。 （Q今の仕事でお給料をもっとよくして欲しいというような今の仕事での希望はありますか？）ありません。 （Q後輩の人を指導するようなリーダーみたいな人になってみたいという考えはありますか？）考えてません。 （Q今の仕事についてもうちょっとステップアップしたいという希望はありますか？）ありません。

Ｊさんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代 10代後半 （養護学校）	・学校経由で就職。	・学校にて基本的な縫製技術を習得。 ・学校では縫製を専攻。裁縫クラブに所属し、裁縫関係に興味を持っていた。		・中学卒業後、自宅近くに養護学校が開校されるため、入学まで自宅にて3年間待機。	・父親によると、小さい頃からコミュニケーションは得意ではなかった。手先を動かすことが得意であった。
2000年前半 20代前半 （衣料品製造会社）	・衣料用品製造業の仕上げ作業（アイロン掛け）に従事。 ・入社して約1年半経った頃、作業による肩への負荷から痛みがあらわれる。 ・病気療養のため、１年間休職。 ・回復が見込めないため、離職に至る。			・毎日残業が2～3時間あった。 ・仕事上での嫌なことや愚痴は家族や友人には言わない。	・父親によると、数字を覚えることや計算が得意で、入社当初は職場のリーダーからもほめられていた。
2000年前半 20代半ば （離職後～ 再就職まで）		・就労支援機関の訓練プログラムを受講。 ・訓練プログラムで印象に残っていることは職場見学をしたこと。	・地域の就労支援機関からの支援にて障害者合同面接会に参加。	・通院しながらリハビリを行う。	
2000年半ば 20代半ば～現在 （製品仕上げ作業）	・障害者合同面接会を経て採用される。 ・毎年昇級がある。		・家族と職場とは、本人の不調時（年に1,2回程）など適宜連絡を取り合い、配慮してもらっている。	・余暇は日記やラジオを聴いたりして過ごしている。 ・休日は１人で電車に1時間程乗って、集まりに参加し、話したり相談することがストレス解消になっている。	・父親によると、ここ最近は計算能力は以前に比べると得意ではなくなってきており、それに反して意思疎通が格段にできるようになった。

（エ）本事例のキャリアの特徴

ア　卒業後から現在までの職業の積み重ね

J さんは小さい頃から、手芸が趣味であったことから、養護学校の縫製課程に進学した。就職段階で、学校で習得した基本的な縫製技術を活かせる衣料関係の会社に入社できたことは、他職種に就職する生徒が多い中、恵まれた職業選択であったと考えられる。実際の仕事では、重いアイロンによる作業のため身体に負担がかかり、1 年半程で体調を崩して休職し、その後、離職することになる。しかし、本人のキャリア（職業経験の積み重ね）という面からみれば、養護学校で習得した基本的な縫製技術を活かせる会社に入社できたことはプラスになったと考えられる。

障害特性として、自閉的傾向を指摘されており、他者とのコミュニケーションを苦手とし、小さいときは意思疎通ができず、家族とも会話があまり成立しなかったという。また、数字を正確に覚えている、計算が得意等の特性も持っていたようである。父親の話では、職業経験を積み重ねるに従い、コミュニケーション能力が向上し、今では格段にコミュニケーションができるようになってきたということである。反面、職場リーダーの話では、現在の会社に入社当初は計算が速かったが、10 年以上経った今はそれほど速くなくなったということである。ヒアリング時は質問に対し、意思表示や簡単な気持ちを伝えることができ、意思疎通は問題なくできていた。また、学校卒業時の年齢や在職期間、離職した年齢を正確に覚えており、即答していた。職業生活の積み重ねにより、意思疎通能力も向上したとみるべきであろう。

J さん自身、手先が器用であり、他者と接するような仕事よりも、「こつこつとものを作る仕事が好き」ということで、現在担当している工場での製品の仕上げ作業は、前職よりも「今の仕事が自分に合っている」と感じている。将来の展望として、今の仕事をずっと続けていきたいという希望が強く、仕事の幅を拡げたり、昇進や昇給の希望はもっていないという。自分に任された今の仕事を確実に続けていくことが、J さんの希望であり、また J さんにとっても望ましい環境であると思われる。

イ　キャリア形成における職業教育機関の役割

前職を離職後、リハビリ期間を経て、養護学校と地域の就労支援機関が連携して、再就職の支援を行っていたようである。その他、地域障害者職業センターの訓練、障害者合同面接会の参加を経て、現在の仕事に就いた。前職の衣料関係の会社を離職した時期が、学校卒業後数年という短い期間であったため、学校とのつながりがある期間であったことが幸いし、学校側が再就職支援を後押しし、地域の就労支援機関のサポートをスムーズに受けることができたことから、就職活動が長期化することはなかったと考えられる。

また、J さんが在籍した養護学校では、将来の社会自立、職業自立を目指した「キャリア教育」を実践しており、専門教科を通して、働く力の基本や働くことの大切さ、労働意欲等を培うための特色あるキャリア教育に力をいれている。この就職前の段階で習得したキャリア教育は、J さんの職業選択や職業イメージの形成にも影響を及ぼしていると推察される。

第２節　発達障害者支援法による発達障害

１　職業経歴の短い事例

（１）就職後発達障害を有すると診断を受け、休職して訓練プログラムを受講し復職した **K** さんの事例

（ア）プロフィール

表 3-2-1 に K さんのプロフィールを示す。

K さんは 20 代の男性で、発達障害（アスペルガー症候群）を有している。現在、情報関連産業の中規模企業に所属し、比較的定型的で限定的な職務である、親会社から依頼された調べものを処理することや、かつて出した自社製品がその後のシステムでも稼働するかどうかを確認するといったメンテナンスといった職務に従事している。

情報工学系の大学院修士課程を修了後、現在の会社に就職している。元々下肢障害があり身体障害者手帳 6 級を所持しているが、日常生活の動作には大きな制限はなく、現在の会社にも身体障害者ということで就職したわけではなかった。一方、発達障害に関しては、入社後医師から診断を受けたが、発達障害に関して障害者手帳は所持していない。

表 3-2-1　K さん（20 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	発達障害（アスペルガー症候群　精神障害者保健福祉手帳なし） 身体障害（肢体不自由　身体障害者手帳６級）
所属企業	規模：100～999 人 業種：情報関連業
職務内容	依頼された調べものの処理、 自社製品（ソフトウェア等）のメンテナンス
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員 勤務時間：フルタイム 在職年数：４年
就業上の配慮	職務内容の選択

（イ）経歴

K さんの経歴を表 3-2-2 に示す。

情報工学系の大学卒業後続いて大学院まで進み、現在の会社に就職した。大学までは順調に進学できたようであるが、大学院で修士論文の研究を行う際に、正解が一つとは限らない研究を進めるにあたって苦労をしたそうである。ただし、学力試験の点数は高かったため、大学院を修了することができた（つまり大学院側からの配慮があった）と本人は捉えている。なお、大学院では 1 年休学し、復学後修士課程 2 年の際に就職活動を行うが、就職活動はスムーズに行えず、就職が決まったのは卒業間近であった。

現在の会社に就職後 1 年ほどはやや専門的な、上司からの指示を受けコンピュータプログラムを読み解きその構造を把握するといった職務等に従事していたが、その結果は「ボツ」とされることが多かったという。また顧客を怒らせてしまい、謝罪した後、上司から怒りの電話が深夜に入ることもあった。

このようなことから上司との相性が悪いと会社側からは捉えられ、社内での所属部門の変更を経験したが、やはり周囲との軋轢は生じた。そして上司から技術系のセミナーに自腹で参加するように指導され、そんな

表 3-2-2

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
2000年代後半 24歳まで （大学院修了）	・（少年時代）コンピュータを扱うのが好きだった。 ・大学は情報工学系の学部。大学時代は出題範囲が決まっている中での試験勉強であったため成績はよかった。 ・大学院に進学。修士論文は、自分ではいいと思ったものが教官からは評価をされず、指導を受けるごとに自分でもよく分からないものができあがっていった。	・就職前も人間関係などで不安を感じていた。 ・大学院時代にインターネットでADHDについて調べ、自分にまったくあてはまると感じた。	・大学院を１年休み、自分の専攻名が変更されたことを知らずにいて、就職活動のエントリーシートについてもうまくオンラインで提出できないことがあった。
2010年頃まで １年半程度	・サポートする会社がなくなってしまいどうしようもないようなプログラムを読んでその解決法を調べたり、ハードウェアに近いプログラムを作る仕事を行っていた。	・（入社当初から1年ほど）上司から指示を受けて出したものがボツになることが多かった。また顧客を怒らせてしまうことがあった。上司との相性が悪いかもしれないということで、職場を異動したが、異動先でも同様なことがあり、上司との人間関係ではなく自分に問題があることが分かってきた。	・産業医より、発達障害についての診断や、障害者職業総合センターの利用を勧められた。会社での自分の評価がどんどん下がっていっていたので、できることをやっておこうと決心した。加えて、従来から身障手帳6級を所持しており、「障害者」にはなじみがあったため、抵抗感はそれほどなかった。
発達障害者向けプログラム受講		・自分自身の取扱説明書のようなもの（ナビゲーションブック）をプログラムで作成した。相手に伝えるという面では十分には役立たなかったが、自分自身に関する捉え方については一区切りついたと感じる。	・プログラム修了後、すぐに復職。
ヒアリング時 20代後半	・仕事量は障害のことを配慮されていなかった時と比べ、減っている。忙しくはないがたまに残業をすることもある。 ・会社にはお世話になったと感じている。 ・いくら技術を勉強しても、それ以前につまずいてしまうこともあるので、のんびりしている。張り合いがないのは残念であるが。		・従来は資格取得を考えていたが、最近は資格などを取るのはやめてのんびりとしている感じ。 ・何とかこのまま定年までいられるといいと思っている。 ・今後の生活面に関しては、特に金銭面で不安を感じている。

高額なお金を支払ってまで参加できないと会社の人事に相談したところ、産業医を紹介され産業医との面談を行った。産業医が発達障害にも造詣があり発達障害（アスペルガー症候群）との診断を受けるとともに、障害者職業総合センターのプログラムの受講を勧められたため、休職して受講した。精神疾患による休職ではないため、プログラム修了後すぐに復職した。なお、プログラム受講に前後して、入社直後の専門的な職務から、顧客対応のない現在の職務内容に変更されている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

現在、以前の仕事からより定型的で限定的な、依頼された調べものの処理、自社製品（ソフトウェア等）のメンテナンスといった職務に従事している。

K さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
2000年代後半 24歳まで （大学院修了）			・研究の論文があまりにも出来がひどくて、学校としても卒業させるかどうか悩んだが、成績がなまじ良いので卒業させないのもどうかということになったと聞いている。		・大学まで実家から通う。大学院から一人暮らし。
2010年頃まで １年半程度			・深夜までお客様のところで対応して帰宅したら上司から「お前何やってるんだ」と電話がかかってきたことがあった。 ・上司から頼まれた仕事が全部ボツにされ、「仕事ができてないから、おまえ年休ね」と、年休扱いとなったことがあった。 ・仕事がうまくできないため、上司から高額な技術系のセミナーに出るように言われたが、そんなお金もないため、そのことで会社の人事に相談し、産業医を紹介された。	・職場はそれほどアフター５等での付き合いのある感じではなかった。 ・胃腸が弱いが、診断がついているわけではない。	
発達障害者向けプログラム受講		•M-メモリーノートについても訓練は受けた。			
ヒアリング時 20代後半		•M-メモリーノートをアレンジした方法で手順を書くこともあるが、あまり繰り返しの仕事がないため、手順を書きだすことにあまり意味がない場合もある。	・かつては、やる気がないためわざと仕事をしていないとみられている面があったが、今は「できないものはできないな」と思われている面もある。		・家庭環境が複雑であり、公共料金なども2重に支払っている場合があり、このような支払いの整理をしなければならないと感じているが、なかなか片付いていかない。 ・加えて、別居生活をしている母の家賃の仕送りなどもある。 ・上述した支払いのため、毎月の収入は赤字である。

以前は技術的にもっと自分を高めたい、例えば資格取得をしたいという気持ちもあったが、それ以前の問題として人間関係などで躓いてしまうことに気づいており､今はのんびりした気持ちで過ごしているという。

一方、将来に関しては不安があり、特に実家の生活（母は病身であるが単身生活等）を自分が支えられるのだろうか、ということの不安感を持っているようである。

（エ）本事例のキャリアの特徴

K さんに、これまでの職業上の経験について語っていただいたが、その語り口は比較的淡々としたものであり、感情があまり入っているようには感じられなかった。一方、家庭（実家）について語る際の口調は、非常に困惑感に満ちているように見受けられた。このように、職業面については現状ではある程度落ち着い

た状況となっているため淡々と語られ、対照的に現在 K さんの中で懸案事項となっている実家に関する問題について、より困惑感をヒアリング時点では持つようになってきているため、このような語り口調の違いが発生しているのかもしれない。

K さんの入社前後から今までの経過としては、(1)大学院時代に修士論文作成がうまくいかず、入社後は顧客などを怒らせてしまうなどのトラブルから上司から叱責を受けることが多かった、(2)人事部に相談し、産業医が発達障害に造詣が深く、産業医から診断を受けるとともに、会社の勧めで障害者職業総合センターのプログラムを受講する、(3)受講により K さん自身及び会社の K さんの発達障害に関する理解が進み、現時点でその特性について徐々に理解が浸透し始めており、仕事については一段落した一方で、家庭（実家）の状況はかなり困難な状況にある、といったことになるだろう。

①発達障害があることの発見と受け入れ

このような経過を見てみると、転機となったのは K さんにおける発達障害の発見である。就職後の最初の仕事である専門知識のある者が顧客対応するという職務で顧客を怒らせてしまい、このことで上司から厳しく叱責される、上司から認められない、といった壁を経験したことが、最初の転機となった。

ただし発達障害の存在をうかがわせる、転機となるエピソードが存在したとしても、自身における発達障害の存在に拒否感を抱く事例もあるだろう。すなわち、発達障害があることに気づくだけではなく、発達障害があることを認め、発達障害へ対処すること（個人内で対処できる事例もあれば、会社や専門機関の提供する支援を受ける必要がある事例もある）が必要である。

一方、K さんの場合、元々軽度の身体障害を有していたことに加え、大学院生時代も修士論文作成で苦労し、更にこの時期に自身に発達障害がある可能性を考えていた。このことから、自身の発達障害を認める素地ができていたと捉えることができよう。

更に、産業医という会社における専門家が発達障害について診断し、会社側は K さんに発達障害があるので雇用継続困難だとは考えず、支援機関でのプログラム受講を勧め、企業のキャリア形成支援活動の職務内容の調整（要素②）や支援環境（要素③）を整備することで、（職務の難易度は低下するものの）雇用は継続する、といった会社側の支持的な関わりがあった。つまり、発達障害者として診断される＝「普通の」人生を生きることができない、と K さんは考えず、発達障害があっても会社は K さんに支援環境を提供し雇用継続するというメッセージを会社から受け取ることができ、発達障害を持ちながらも働き続けることの見通しを持つことができたことが、発達障害の受け容れにつながったのかもしれない。そして、このためには、繰り返しになるが、会社側の支援制度・支援活動の存在が欠かせないものであったといえよう。

②今後の見通し

それでは今後のキャリアの見通しは持てているのであろうか。K さんからは現在の自身の仕事ぶりについて明確にはうかがうことができなかったものの、会社の配慮を受けるようになって以降の職務内容で、うまく仕事内容をこなせていない、という認識は持っていないようである。すなわち、会社からの配慮を受けつつも、仕事についてはそこそこにこなせている状況であることが推察される。

現在の K さんには仕事以外の面、つまり家庭状況に関する懸念事項を抱えている。K さんの近隣アパート（実家ではない）に住む母は軽度の認知症を患っており、父は日本国外に滞在中である。また、K さんが住んでいた家に関しての光熱費等の支払いに関するトラブルを抱えている。

このような生活面の懸念事項が解決し、仕事に打ち込めるような環境が整備されない限り、固定的な職務内容により雇用が継続されるという見通しは持てたとしても、職務内容を拡げていき、幅のある職務上の経験を積むといったような見通しは持ちにくいことが考えられる。また、このことから、家庭等の基本的社会生活の課題がクリアされていることがキャリア形成の前提であることが再確認されるだろう。

（２）10 社以上の転職経験を経て、診断及び手帳取得後、理解のある職場で働く L さんの事例

（ア）プロフィール

L さんのプロフィールを表 3-2-3 に示す。

学校卒業後、一般求人にて就職するが、会社の要求水準に対応できず、10 社以上転職を繰り返す。学校時代から人間関係で苦労した経験をもち、20 代半ばにストレスと過労で倒れたことがきっかけで病院を受診し、発達障害の診断を受ける。診断後、精神障害者保健福祉手帳（以下、「手帳」という。）を取得し、職業リハビリテーションの支援を受けながら、障害者求人にて就職活動を行う。30 才代前半で現在の会社に入社し、当初は 6 時間の短時間勤務から開始し、現在はフルタイムにて勤務している。

表 3-2-3　L さん（30 代、女性）のプロフィール

障害名・程度	発達障害（アスペルガー症候群　精神障害者保健福祉手帳３級）
所属企業	規模：50 人～100 人未満 業種：印刷関連会社
職務内容	技術的な事務作業
雇用形態、職位、勤務時間等	正社員 勤務時間：フルタイム（入社当初は短時間勤務） 在職年数：３年
入社の経緯	就労支援機関等からの紹介
就業上の配慮	相談員との個別相談

（イ）経歴

表 3-2-4 に L さんの経歴を示す。

表 3-2-4 は、①学校卒業後からアルバイトを含め転職を繰り返した 20 代前半、②発達障害の診断を受け、障害者求人にて就職活動を行った 20 代半ば、③現在の会社に入社した 30 代前半から現在という 3 つに区切り、「本人の活動・認識」「教育機関・会社の本人への関わり（影響）」「その他（家族の本人への関わり等）」の側面からまとめている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　診断を受ける前の仕事への認識

L さんは、学生時代、人間関係で苦労した経験を持つが、「普通に話ができたので（発達障害を）指摘されることもなかった」と言い、通常教育を卒業後、一般扱いで就職する。事務職や広告代理店、図書館の司書等に採用されたが、短期間で離職を繰り返した。職場の理解が得られた会社では 2 年間継続したが、これまで 13 社転職を経験したほとんどの会社で、電話応対や対人対応がうまくいかず、会社の人間関係でも苦労し、離職したという。20 代前半、広告代理店への憧れもあり、ハローワークの一般求人にて広告代理店に応募し、正社員となるが、そこでも 1 ヶ月で離職に至る。離職、転職を繰り返していた時期について、「全然続かなかったし、職場でも酷い扱いを受けたし、いじめも凄かった」と述べている。「（就職前に抱いていた）理想と現実は学校で習っていたのとやっぱりちょっと違っていた」と言い、「（会社では）女の人との人間関係が大変であった」「正社員になるのが大変だった」と述べている。

表 3-2-4

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
2000年代前半 20代前半 10社以上転職	・一般扱いで就職したときは、数ヶ月で辞めたり、続けたくても続けられず、職場でひどい扱いを受けた。 ・学校卒業後、一般求人にて広告代理店で正社員として働く。憧れもあり、入社したが、電話応対や気配りができず、1ヶ月で離職。他の会社でも同様のことが多くあった。 ・司書の資格を取っていたので、図書館司書のアルバイトも経験したが、現実の仕事は、学校で習っていたものとは違った。人間関係が大変だったことは学校では教えてくれなかった。 ・自動車会社の一般事務に就職したとき、理解ある上司に恵まれて2年続いた。	・幼少期から発達障害の傾向があったと思う。学校では嫌な思いもたくさんしたが、普通に話ができたので指摘されることはなかった。社会人になってからも人間関係などでうまくいかないことが多かった。 ・離転職を繰り返すが、自分では暗黙の了解や人の気持ちなどが理解できない。人間関係でトラブルが多く、友達もできなかった。自分が言ったことに対して傷つくと言われるが、何で傷つくのか自分には全然分からなかった。 ・計算は苦手だったが、国語は得意だった。難解な漢字も読め、漢字検定も取得。	
2000年代 20代半ば		・20代半ばに過労とストレスで倒れたことがきっかけで病院を受診。病院を転々として調べたら発達障害と診断される。 ・診断を受けて、中学生のときにいじめられて苦労したことや、自分が周りとうまくいかないことについて、自分の障害がそうさせているんだという感じで、ある意味理由が分かってほっとした部分もある。同時に、これからやっぱり障害者としての生き方しかないのかなという部分では悩みもある。 ・発達障害者が働くことについて、本などでもほとんど男性側の見方しかない。女性のOL（会社員）の苦労などについて全然載ってないのでもっと情報が欲しいと思っている。	・就労支援機関を利用し、相談や訓練を受けながら、障害者求人にて応募。 ・ハローワークでの求人検索や説明会の参加等自ら積極的に就職活動を行う。 ・障害者求人で就職することについて、給料や将来性への影響はあまり深く考えなかった。仕事も全然続かなかったので、働ければいいやという感じだった。発達障害に関する検査を受ける際に休みをもらいたいので障害を会社に伝えることは抵抗はなかった。
2010年代後半 30代前半～現在 印刷関連会社	・辞めたいと思ったことはしょっちゅうあるが、色々な仕事を任されているし、他の障害をもつ従業員と比べると自分は一番処理量は早いと思っている。相談員の人からも自分のことを頼りにしていると言われる。 ・直属の上司とは、信頼関係ができるまでに色々揉めたこともあり時間がかかったが、今では自分のことをよく理解してくれる。 ・年下の同性の上司から指示されることが自分の中で受け入れられない。 ・同僚と人間関係でトラブルになることもあるが、冷静に話し合うようコントロールできるようにするのが今後の自分の課題と考えている。 ・女性社員が少なく、愚痴をいいあったり退社後に付き合える同僚がいないことが悩みである。 ・会議に出席することや朝のミーティングでどのように発言すればよいのか分からず、最初は戸惑った。電話の応対は苦手だが、相談員にも相談しながら頑張ってやっている。	・職場でトラブルになるときは、自分の中で理不尽な理由がちゃんとあって怒るが、会社の人が分かっているのかはよく分からない。 ・怒りにまかせて言ってしまう部分があるので、厄介者扱いされる。最近は、男性の上司が間に入って、困ったときはいつでも相談してよいというようになった。 ・自分自身の今の課題は、周りの目が気になってしまうことと、被害妄想と、他の人がうらやましくなってしまうという3つ。今後、相談しながらうまくやっていきたい。 ・冷静に話し合ってコントロールできるようにするのが今後の課題。自分も頑張って学習しないといけないと思っている。	・今までの転職で培った経験は、エクセル入力やファイリングなど今の仕事にも役立っている。 ・出世やキャリアアップについては、責任ある立場についたときに責任をとる自信はない。出世やキャリアアップは障害の特性に関わってくるからなんとも言えない。 ・仕事の幅を広げたいという希望はある。営業など会社に直接貢献できるような仕事をできたらいいなと思っている。 ・給料をあげてほしいという希望は持っている。 ・自分と同じ障害をもつ従業員が入社してきた時にはちゃんと指導とかできたらいいと考えている。 ・自分の特性を理解してもらえる職場が他にないので、今後も働き続けると思う。

L さんの経歴

時期（西暦年代）本人年齢層（所属）職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境	その他	
2000年代前半 20代前半 10社以上転職	・診断を受ける前は、一般求人で就職。 ・一般事務、図書館の司書等アルバイトや派遣も含め10社以上転職。	・短大卒業後、働きながら4年生大学の通信課程に入学し、卒業。	・仕事をしながら大学に通った。当時働いていた会社の上司が理解があり、会社側の配慮で、スクーリングのときに有給を使わせてもらった。		・転職を何回も繰り返すことに対して、家族からは否定的な見方をされた。
2000年代 20代半ば		・地域の就労支援機関で就職相談、訓練を受ける。			・診断がついた頃は、母親が障害を認めたくないとの思いから理解してくれなかった。一緒に発達障害についての講演会に行くなどし、今ではよき理解者である。
2010年代後半 30代前半～現在 印刷関連会社	・就労支援機関の紹介により会社の求人を知り、面接を経て入社。 ・入社当初は6時間の短時間勤務から開始し、現在はフルタイムにて勤務。	・会社で使う専門ソフトは今まで使ったことがなく、入社後、教えてもらいながら１から勉強した。	・納期は自分の作業能力に応じて上司が無理のないように調整してくれる。 ・技能の上達にあわせて、上司が仕事を割り振ってくれる。 ・発達障害については、直属の上司はよく理解してくれ、従業員との間で揉め事があったときは間に入って話し合いをしてくれる。 ・相談員との相談や、個別のSSTなどを活用し、問題の改善を図っている。 ・自分の場合は、会社から見えない配慮をしてもらっていると思う。言い換えれば、「静観、むしろほったらかし」ともいえる。	・会社の女子社員と気軽におしゃべりしたり、会社以外でも休日に買い物に行くなどつきあいたいと思っているが、職場以外では同僚とのつきあいはほとんどない。 ・ストレス発散として、カラオケに行ったり、家族と映画を見に行く。 ・いくつかの当事者の会にも参加したことがあるが、不愉快な思いをしたりしてどれも自分には合わなかった。	・今では、障害について家族はとてもよく理解してくれている。

離職、転職を繰り返していたときの状況を次のように述べている。

「大学卒業後、健常者で行ったんですけど、やっぱりその、考えてみれば幼少期からその発達障害の気があったんですね、いっぱい。でもやっぱり知的に高かったりとかして、普通にも喋れたし、だから全然引っかからなくて。でもやっぱり学校では相当嫌な思いしたんで。会社に出てもやっぱり全然ダメだったし。」
「続けたいけど続けさせてもらえなかったり、辞めさせられたり、もうその度に親に馬鹿にされて。」
「（広告代理店の仕事は）自分で見つけてやったんですけど、もう１ヶ月でクビになりましたね。本当にもうただのイメージみたいな感じで、ちっちゃい広告代理店に就職したんですけど、やっぱりそこの社長さんとかにも電話応対がまずかったりとか気配りがだめだったりとか、全然使い物にならなかったみたいで、１ヶ月でクビになってしまって。結構他のところでもそういうことがあったりして、もうまったく分かんないんですよ。もうその目に見えない部分、暗黙の了解的なところ？人の気持ちとか、そこがもう子供の時から全然分かんなくて。」

会社で一般的に求められる対応や判断や苦手であり、それが離職を繰り返す要因であった。20 代半ばに過労とストレスが重なり、自宅で倒れたことをきっかけに受診するに至った。発達障害と診断を受けたことについて、次のように述べており、これまでの人間関係で苦労した経験や周囲との不和について、障害特性が要因にあることが分かり納得できたという。同時にこれからは障害者としての生き方しかないのかという部分で悩みもあるということである。

「やっぱり色々中学生の時とかすごいいじめられて苦労したのも、やっぱりみんなと違うのも、自分が悪い自分が悪いって言われてたのもやっぱ、自分自身に身に覚えがなくて。なんて言えばいいんだろう、自分が悪いっていうより、自分の障害がそうさせているんだっていう感じで、ある意味理由が分かってほっとした部分もあるし、ただこれからやっぱり障害者としての生き方しかないのかなっていう部分と、やっぱりそれは今悩んでますね。」

診断後、手帳を取得し、障害者求人で就職活動を行うことになる。障害者求人に応募することについては、「仕事も全然続かなかったし、続けられればなんでもいい。年金もあるし働かなきゃいけない。」という思いが強く、特に抵抗はなかったという。また、通院への配慮などを得やすいため、障害をオープンにして就職活動を行ったということである。

イ　診断及び手帳取得後の仕事への認識、今後の展望

診断及び手帳取得後、地域の就労支援機関、地域障害者職業センター、障害者職業総合センター等を利用し、職業相談や就労支援プログラムを受ける。また、ハローワークでの求人検索や説明会の参加等自ら積極的に就職活動を行う。診断を受けて、数年後、30 代前半のときに、現在の会社の求人情報を知り、面接を経て入社している。

現在の職場では、自分の特性を理解してもらえず、同僚や相談員（年下の女性）等とトラブルとなることも多々あったというが、その度に上司や別の相談員との相談を通して、周囲の理解を促してもらい、上司とも徐々に信頼関係が築けるようになったとのことである。上司との信頼関係ができるまでに揉めることもあり、時間を要したというが、今では、自分の特性をよく理解してくれ、トラブルや困ったことがあればいつでも調整してくれるという。同僚との付き合いについては、男性が多い職場であり、女性社員が少なく、障害程度も異なることから、愚痴を言いあったり、休憩時間や退社後につきあえる同僚がいないことが悩みだという。

現在の職場に就職し、在職期間が 3 年となる。これまで数ヶ月単位で離職しており、現在の会社が一番長く継続している。「色々な仕事をしているし、他の障害者と比べると自分は一番処理量は早いと思っている。相談員の人からも自分のことを頼りにしていると言われる」というように、自分の仕事に自信を持っている。今後の目標として、「仕事の幅を拡げたい」「営業など会社に直接貢献できるような仕事ができたらいい」というようにスキルアップも望んでいる。同時にキャリアアップへの不安もあり、次のように述べている。

「出世とかっていいましても、責任とる自信ないし、うーん、どちらかっていうと、仕事の幅を拡げたい、っていうのはありますね。さっき話したように、営業とか、まあ特性でどうなるか、できるかどうか、わからないですけど、会社に直接貢献できるような仕事をできたらいいなとは思ってます。出世したいとかそういう欲は障害の特性なんかに関わってくるから……。」

今後については、人間関係で多少の不満はありながらも、自分の障害を理解してくれる会社はここだけと考え、次のように述べており、今後も、今の職場で自分自身も成長しながら仕事を続けていきたいと考えている。

「（辞めたいと思うことは）しょっちゅうですけど、でもまぁ一応色々な仕事やってるし、いっぱいいる精神とか知的の障害者の中では、一番その処理量は早いほうかなと思ってます。一応残業頼まれたりとかもしてるんで。」
「ここまで支援が発達している会社は日本中（他に）ない。でもまだまだ発展途上、発達障害に関しては。」
「一緒にやっぱり、私も成長しなくちゃいけないし、会社も成長しなくちゃいけない」

（エ）本事例のキャリアの特徴

ア　キャリアの転機

障害者雇用に至る前まで、一般求人にて 10 社以上転職を繰り返した L さんの転機は、発達障害の診断と職業リハビリテーション支援の選択といえる。

L さんは、通常教育を卒業し、一般扱いで就職しているが、これまで障害起因の特性を指摘されることはなかった。転職を繰り返す中で、「一般扱いの様々な職種での勤務に対応できない」という不適応が、ストレスの蓄積となり、倒れたことがきっかけで受診に至った。通常教育を卒業し、一般扱いで就職した発達障害者においては、「離転職を繰り返す中でメンタルヘルス不全により障害特性に気づく」ことが指摘されている（障害者職業総合センター,2009）が、L さんにとって倒れたことがきっかけで受診し、診断を受けたことが、結果的に手帳の取得、職業リハビリテーションの支援に結びつき、障害特性に応じた職業選択が可能となったことは、キャリアをみるうえでの転機といえる。

これまで離職したほとんどの職場では、L さんの障害起因の特性については理解されてこなかった。「会社の求める要求水準に対応できない」「人間関係でトラブルを起こす」ことが原因で、短期間で離職を繰り返すことにつながった。仕事が続かないことに家族からも理解が得られず、転職を繰り返した時期はいわゆる挫折体験であったと考えられる。しかし、そうした状況で、受診し診断を受けたことで、就職活動の転機となり、職業リハビリテーション支援を活用すること、障害に理解のある現在の会社に就職することができたといえる。L さん自身、診断を受け、「自分が悪いっていうより、自分の障害がそうさせていると分かり、理由が分かってほっとした」と述べている。これまで、自分の行動や考え方が他者に理解されず、自分が批判されてきたことに対し、自分の障害を理由に捉えることができ、雇用支援制度を活用することも抵抗なく受け入れることができたようである。診断及び手帳取得後、職業リハビリテーション機関を活用し、特性を勘案

し、自分に合った仕事を選択したといえる。

イ　L さんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で、特徴的なこと

これまで障害起因の特性について理解されることなく、離転職を繰り返してきた L さんにとって、理解や配慮が得られる会社に入社したことは L さんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）における特徴といえる。

L さんの所属する会社は、障害者雇用の促進を目的としており、障害に理解のある職場である。障害者を多数雇用する会社の発達障害者への対応では、ペース配分や適性配置といった「作業遂行面の配慮」、視覚化し分かりやすく指示するといった「作業指示の工夫」、カウンセリングや休憩といった「精神的・身体的な安定への配慮」等個別・具体的な対応がなされていることが報告されている（障害者職業総合センター,2011）。L さんの職場でも、「納期は自分の作業能力に応じて上司が無理のないように調整してくれる」「技能の上達にあわせて、上司が仕事を割り振ってくれる」といった会社側の具体的な作業面での配慮が確認された。その他、「従業員同士の揉め事があったときは、上司が間に入って話し合いをしてくれる」「相談員との相談や、個別の SST などを活用し、問題の改善を図っている」といった精神的・身体的な安定への配慮も行っているという。直属の上司とは、信頼関係ができるまでには時間を要したというが、今では信頼関係も構築されており、困ったときはいつでも相談できるという。また、L さんの属する会社には職場には独自の相談体制が整っており、困ったことや愚痴など些細なこともいつでも相談できる環境であり、ストレスの解消にもなっているようである。企業のキャリア形成支援活動の 3 要素との関連をみると、「職務・役割調整」における能力、適性に合わせた職務の再設計と創出、「支援環境」として社内の相談体制と関連している。

特性を理解してくれ、相談時間の確保や人間関係においても配慮が得られる現在の会社は、L さんにとって働きやすい職場だと考えられる。辞めたいと思うこともあるが、相談員からも頼りにしていると言われ、会社側の期待に応える形で L さんのモチベーションも維持されているようである。キャリアアップへの希望はあるものの、責任ある立場になったときの職務への不安もあるといい、障害特性に関わってくるので一概には言えないとしている。

L さんは、自分の障害について、発達障害についての講演会に参加する、書籍で知識を深めるなどして、障害についてよく理解しており、自分の得手不得手を客観的に把握している。自分の課題は、「周りの目が気になってしまうことと、被害妄想と、他人がうらやましくなってしまうという 3 つ」と捉えており、また、人間関係でトラブルがあると、怒りにまかせてしまうこともあるが「冷静に話し合うというようにコントロールできるようにするのが今後の課題」としている。このように L さん自身が自分の課題を客観的に認識できている。自分自身の課題も見つめながら、障害特性を理解してくれる会社にて職業継続ができており、今後のキャリア形成を考えた場合、会社の配慮が困難を乗り越え、職業継続するうえで重要な役割を担っているものと考えられる。

（２）一般扱いの離転職経験の後に診断、職業準備を経て障害者雇用で求職活動中の M さんの事例

（ア）プロフィール

表 3-2-5 に M さんのプロフィールを示す。

この事例は現在求職活動中であり、現職で適応している従業員を対象としたキャリア形成の要因分析を行う事例ではない。しかし、高等学校を卒業後、発達障害の受診に至るまで、複数社で一般扱いの職を短期間経験する過程でメンタルヘルス不全を起こし、診断後にはじめて職業リハビリテーションの支援を利用した事例である。また、職業リハビリテーション利用の過程で職業への適応・定着の要件を明確化していくという点では、現代における発達障害者の典型的な事例といえる。

表 3-2-5　M さん（30 代、男性）のプロフィール（直近前職の概要）

障害名・程度	発達障害（アスペルガー症候群　精神障害者保健福祉手帳2級）
所属企業	規模：50人未満　　業種：不明
職務内容	事務補助→事務処理
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員 勤務時間：フルタイム 備考：在職2年2ヶ月で離職、現在求職活動中
入社の経緯	成人期に診断を受けた後、障害者求人に応募
離転職の概要	学校卒業時点からの職業経歴が多く、作業遂行上の問題で離転職を繰り返す中で受診
就業上の配慮 （配慮体制がとれなくなった時点で雇用継続困難）	遂行可能な仕事を限定し、作業手順を確認することに時間をかけること 必要に応じて外部支援機関と連携をとること 職場に障害理解のあるキーパーソンがいること

（イ）経歴

表 3-2-6 に M さんの経歴を示す。

職業経歴のほか、教育訓練・職業準備の履歴についても節目の出来事として記述することとした。キャリア形成支援の課題を分析するにあたり、M さんの障害受容や家族の障害理解の経過を確認するとともに、M さんの今後の展望の背景を検討しようとするものである。

職業経歴をみると、障害者雇用に至る前までは、最長でも 3 ヶ月、最短の場合には数日という短期離転職を繰り返した。この中には M さんの記憶に鮮明ではない就労経験も含まれる。M さんは「学校を卒業したら職業に就いて自立をする」という家族の教育目標に則して求職活動を行っていた。しかし、自己理解や職業情報は十分ではなく、遂行可能な仕事の要件が分からないこと、自信と意欲が明確ではないことから採用になった企業が求める作業水準を達成できない事態を繰り返したといえる。加えて、企業の評価（M さんにとっては指導場面における厳しい指導）に耐えられず、メンタルヘルス不全を起こし離職することになった。

就労を実現するための資格やスキルを身につけるという目的の下、離転職経験の間に教育訓練の期間を複数回持つことになった。しかし、障害に気づかないままで求職活動を行ったため、精神的不安定を増悪させることとなった。教育訓練は、就職に有利な科目を選択していることになるが、いずれも家族の提案によるものである。この時期、家族は M さんを自信のない世界に追い立てる「圧力」そのものであり、最終的には家族からも逃避する形で失踪し、ホームレス生活に入ることになった。

ただし、精神的安定を求めて M さんがキリスト教会の活動に参加した経験により、3 校目の教育訓練から

表 3-2-6

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代後半 10代後半 （食品関連製造業） 高校紹介 正社員（一般扱い）	食品製造	通常のOJTのみ			・本人の就職希望が不明確であったことに対し、父親は「工場の仕事が合っているのではないか」と指導した。
1990年代後半 10代後半 （衣服販売業） アルバイト	販売と在庫管理	通常のOJTのみ			・在宅継続に対し、父親は「求職活動」を進めることを指導した。
1990年代後半 10代後半 （高校卒業後の 教育訓練１）					・就職に役立つ教育訓練の科目選択について、助言した。
1990年代後半 20代前半 （製造・販売等複数） パート・アルバイト （数日の短期離転職）	組み立てや店舗のバックヤードなど	通常のOJTのみ			・在宅継続にならないよう、父親は「求職活動」を進めることを指導した。
2000年代前半 20代前半 （高校卒業後の 教育訓練２）					・就職に役立つ教育訓練の科目選択について、助言した。
2000年代前半 20代後半 （高校卒業後の 教育訓練３・４）					就職に役立つ教育訓練の科目選択について、助言した。
2000年代前半 20代後半 （高齢者介護施設） 大学経由紹介 正社員（一般扱い）	福祉介護	通常のOJTのみ			・本人の就職希望が不明確であったことに対し、父親は「働くことは当たり前」と指導した。
2000年代前半 30代前半 （診断、職業準備４）	・プログラムでは、指導は得意な面を伸ばしたり、不安感を与えずに、心の落ち着ける状態でじっくり取り組むための支援が行われた。M-メモリーノートの習慣は、その後も活用できるものとして残った。これまでの教育訓練では、達成感や満足感がなかったので、抵抗感とか不安、緊張感なしにプログラムに参加できたこと自体、信じられないことだった。				・失踪中に父親が発達障害ではないかと気づいた（高校在学中に受診の勧めがあったが、父親の判断で受診の機会を逸していた）ことから、診断に至る。
2000年代前半 ３0代前半 ハローワーク紹介 正社員（障害者雇用） 2年2ヶ月で離職	・事務補助（ダイレクトメールの封入、シール貼り、発送）を担当していたが、3ヶ月後くらいから仕事が増え、事務処理作業（業者から送られてくる日報の数値のチェック、入力、ファイリング）	・ジョブコーチを導入し、遂行可能な作業を切り出して従事させ、3ヶ月で期待水準を上げたが、十分な能力開発までは行わなかった。	・事務処理作業では、1ヶ所でもミスすると許されず、サポートする人もおらず最終責任をもたされるという体制だった。外部支援機関と連携し、ジョブコーチが適応支援の考え方を調整したが、現場のキーパーソンがいなくなった。さらに1年位して会社の人員削減で人数が減り、別の人が担当していた業務まで担当することになった。 ・仕事が多すぎたり、難しすぎたり、失敗したり、上司とトラブルがあったりと、辛いことが続いた。支店長が発達障害に理解のある人だったので、支店長の指示でパート職員がダブルチェックをする体制を組んだりしてくれて、無理をしながらも何とか頑張った。		・両親は障害者であったということを知ってショックはあっただろうが、事実を知った方がいいという気持ちは家族一緒だった。 ・障害者雇用については賛成している。

進学の目的が変わることになった。この短大・大学における教育経験でも就職には結びつかず、結果的には失踪することになるのだが、ホームレス生活を中断して帰宅する契機は、教会における相談であったという。M さんの失踪は、家族が M さんに受診を促す契機となった。家族の同意の下、診断を受け容れることになった時点では、M さんはこれまでの経験を再評価し、診断を肯定的に捉えることができるようになっていった。

M さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代後半 10代後半 （食品関連製造業） 高校紹介 正社員（一般扱い）	食品製造	通常のOJTのみ			・本人の就職希望が不明確であったことに対し、父親は「工場の仕事が合っているのではないか」と指導した。
1990年代後半 10代後半 （衣服販売業） アルバイト	販売と在庫管理	通常のOJTのみ			・在宅継続に対し、父親は「求職活動」を進めることを指導した。
1990年代後半 10代後半 （高校卒業後の 教育訓練１）					・就職に役立つ教育訓練の科目選択について、助言した。
1990年代後半 20代前半 （製造・販売等複数） パート・アルバイト （数日の短期離転職）	組み立てや店舗のバックヤードなど	通常のOJTのみ			・在宅継続にならないよう、父親は「求職活動」を進めることを指導した。
2000年代前半 20代前半 （高校卒業後の 教育訓練２）					・就職に役立つ教育訓練の科目選択について、助言した。
2000年代前半 20代後半 （高校卒業後の 教育訓練３・４）					就職に役立つ教育訓練の科目選択について、助言した。
2000年代前半 20代後半 （高齢者介護施設） 大学経由紹介 正社員（一般扱い）	福祉介護	通常のOJTのみ			・本人の就職希望が不明確であったことに対し、父親は「働くことは当たり前」と指導した。
2000年代前半 30代前半 （診断、職業準備４）	・プログラムでは、指導は得意な面を伸ばしたり、不安感を与えずに、心の落ち着ける状態でじっくり取り組むための支援が行われた。M-メモリーノートの習慣は、その後も活用できるものとして残った。これまでの教育訓練では、達成感や満足感がなかったので、抵抗感とか不安、緊張感なしにプログラムに参加できたこと自体、信じられないことだった。				・失踪中に父親が発達障害ではないかと気づいた（高校在学中に受診の勧めがあったが、父親の判断で受診の機会を逸していた）ことから、診断に至る。
2000年代前半 ３0代前半 ハローワーク紹介 正社員（障害者雇用） 2年2ヶ月で離職	・事務補助（ダイレクトメールの封入、シール貼り、発送）を担当していたが、3ヶ月後くらいから仕事が増え、事務処理作業（業者から送られてくる日報の数値のチェック、入力、ファイリング）	・ジョブコーチを導入し、遂行可能な作業を切り出して従事させ、3ヶ月で期待水準を上げたが、十分な能力開発までは行わなかった。	・事務処理作業では、1ヶ所でもミスすると許されず、サポートする人もおらず最終責任をもたされるという体制だった。外部支援機関と連携し、ジョブコーチが適応支援の考え方を調整したが、現場のキーパーソンがいなくなった。さらに1年位して会社の人員削減で人数が減り、別の人が担当していた業務まで担当することになった。 ・仕事が多すぎたり、難しすぎたり、失敗したり、上司とトラブルがあったりと、辛いことが続いた。支店長が発達障害に理解のある人だったので、支店長の指示でパート職員がダブルチェックをする体制を組んだりしてくれて、無理をしながらも何とか頑張った。		・両親は障害者であったということを知ってショックはあっただろうが、事実を知った方がいいという気持ちは家族一緒だった。 ・障害者雇用については賛成している。

ヒアリングにおいても、初職から離転職を経て現在に至る状況について、背景や離職理由及び特性理解が的確に整理されていた。

診断及び精神障害者保健福祉手帳取得後の求職活動においては、障害者支援の機関（地域障害者職業センター）を利用し、障害者職業総合センター職業センターのプログラムに参加することを通して、障害理解、障害受容並びに自己の作業特性理解を深めるとともに企業に期待する配慮事項を明確化させることとなっ

た。こうした結果として、自信をもった求職活動ができる精神的安定が確保されたといえる。

（ウ）障害者雇用（直近前職）への認識と今後の仕事への展望

M さん自身は「遂行可能な仕事」に対してきわめて慎重であり、「障害者求人であっても企業の十分な理解がなければ意味がない」と考えていた。それまでの経歴から、就職に対する不安感や抵抗感はやはり大きかったのである。しかし、「働かなければ先に進めない」「これから就労支援[*1]を受ける人たちの手本にならければいけない」という思いを原動力として、「障害を開示して、自分に合った適性の場で働くことにしたのだから、後は十分な理解と環境が整えば働けるはずだと自分を励ましていた」という。不安感・抵抗感がありつつも自己効力感・義務感・自己実現欲求が芽生えていたといえる。

障害者職業総合センター職業センターのプログラムで学んだことについては、一般扱いの職場で不安定になった経験と同様の場面に遭遇した場合の対処行動として、「自分で工夫して改善する努力をする」、しかし、「どうしても支障がでてくるところは会社に理解を求める」の 2 点を挙げる。

障害者雇用で採用された企業では、当初、事務補助（ダイレクトメールの封入、シール貼り、発送）を担当していたが、3 ヶ月後くらいから仕事が増え、事務処理作業（業者から送られてくる日報の数値のチェック、入力、ファイリング）を担当することとなった。

ただし、ミスを許されない事務処理作業では、現場のキーパーソンのサポートがないままに最終責任を負わなければならない体制となった。更に人員削減の結果、別の人が担当していた業務まで担当することになった。仕事量においても難易度においても負荷が高すぎたことから「失敗」は増えたが、厳しい指導が行われた時点では、外部就労支援機関に依頼して調整が行われ、その時点ではパート社員がダブルチェックをする体制を組むという対応がとられることになった。

その後の人事異動では障害にまったく理解のない人が管理職及び上司が配置されたことから、パート社員の支援体制がなくなったが、改善は期待できないという結論を出すに至った。この離職については、就職当初の企業に対する希望が満たされないという点で、一般扱いでの複数回に及ぶ離職とは状況が異なるという判断をしていた。「会社の方針が変わると理解されないという状況が起こる」ものの、「条件が整っていれば続けられた」という判断であり、これが今後の求職活動の方針でもある。

（エ）本事例のキャリア形成の特徴

通常教育を卒業した発達障害者の場合、在学中に診断がなく、障害受容・障害特性理解が十分ではない場合、卒業時点の進路選択は「障害者雇用」ではなく「一般扱いの雇用」となることが多い。この事例は、一般扱いの雇用において離転職を繰り返す中で、まず親が、次いで本人が「職場不適応＝メンタルヘルス不全」によって障害に向き合った事例である。こうしたメンタルヘルス不全の背景に障害への適切な対処が必要となる事例は、障害特性に即した支援を選択しないままでは、職場不適応ひいてはメンタルヘルス不全の問題が改善されないことを示している。自己理解に支援が必要となる場合に引き起こされる離転職の衝撃は大きい。そこで、経歴の作り方については、診断と受容、企業における配慮事項に焦点をあて、キャリア形成の転機をまとめることとする。

ア　診断と受容－時代状況との関連－

---

*1　M さんが参加した「発達障害者のためのワークシステム・サポートプログラム」は、障害者職業総合センター職業センターで開発され、地域障害者職業センターで試行の後、平成 25 年度から段階的に全国の地域障害者職業センターで展開される職業準備支援である。

不適応の背景に障害があるのではないかを疑うことで受診が選択されることが多い。M さんは「子供の頃から他の子と違うことに何となく気づいていた」という。本事例の場合、問題となる不適応の事象があって受診を検討する機会は在学中にあったものの、受診には至らなかった。「家族の中でも、高校の頃に障害かどうか調べてもらう話が出たが、父親が必要ないと言って、結局そのままになった。父親は、言葉はしゃべるし、知能が低いわけではないので、障害者ではなく性格が偏っているだけと感じていたのだろう」という経過であった。発達障害者支援法施行前で、発達障害に関する社会の理解が十分でなかった時代のことであった。

このため、父親は、適職選択に関する助言、時代が要請すると想定される仕事において教育訓練の科目を選択する提案、職業自立の達成のための絶え間ない激励、といった家族が担う有形無形の支援を行っている。しかし、職業準備が整っていない段階では、M さんにとって、家族の働きかけが有形無形の圧力となったといえる。**家族の支援** が M さんにとって適正かつ適切であると受け止められるのは、受診以降である。

受診の時期は、発達障害者支援法が施行され、M さんのような教育歴においては学校卒業後の職場不適応を通して障害が顕在化する場合があることについて、社会に対して一定の情報が発信された時期と一致する。彼の受診を可能にしたのは父親の判断であるが、その時点では M さんは失踪中であったわけであるから、ホームレス生活からの帰宅を促す **家族以外の第三者の相談** における助言もまた転機の重要な要件となったことになる。

診断により、「自分に渦巻いていた暗いものが取り払われるような気持ち」になることはあっても、直ちに障害を受容できるわけではない。ただし、「診断を受けたのがホームレスという極限状態の後だったので、そんな状態が繰り返されるくらいだったら、障害を受け容れることは簡単なことではないか」「自分の場合はこれでもかという苦しみがあった」ので、「藁をもつかむ思いで、手帳を取得する」という気持ちだったと回顧する。彼の場合、障害を受容する過程の衝撃が、家族と歩調をそろえる形で行われたことは、親自身のショックを気遣う発言等に現れていた。そして、「（障害者となるということでは）重いものを背負うということを知ることになったが、選択は間違っていなかった」という前途への確信につながっていった。だからこそ、障害者雇用における「初職」とも言うべき職場で「離職」を決断した時も、メンタルヘルス不全に陥ってはいない。また、利用の要因分析に感情的な要因は含まれず、その後の求職活動の方針にも揺らぎはみられない。

イ　企業における配慮事項：キャリア形成支援

障害者雇用を経験した M さんの評価は以下の通り。ここには、一般扱いの経験を通して得た知見を含め、遂行可能な仕事に対する雇用継続の要件が現在の M さん自身の言葉で示されている。

> ……今探している仕事は、事務職でできる仕事として、封筒を準備して DM の作成、在庫のチェック、駐車場での車の確認と見回り、社内のフロアの片付け清掃といった雑用的なもの。難易度は高くないけれども、仕事としては必要なものを障害の人に回して、そうすると一定の仕事の量がまとまるからそれを担当させるという形で事務補助の職種の形態で考えている。
>
> これができるようになったからといって、データ入力とか数値チェックとか難易度が高い業務が入ってくると量によってはきつい。理解が十分にできるようにとか、ダブルチェックの体制だとか配慮があれば、多少増えたりしても大丈夫だが、いきなり任されて、できないと困るというような体制だと厳しい。
>
> 働くことについての不安は大分少なくなった。２年２ヶ月続けられたし、体制が変わらなければもっと続けられたはず。それ以前に自分がうまくいかなかったのは配慮がなかったからであって、適切な理解と支援、配慮があれば続けられるということを実際に体験をもって知ったので自信ができた。……

こうした経験の整理は、職業準備の過程での体験、及び、ジョブコーチによる適応支援の経過の中で行わ

れたものである。雇用継続の要因を探るならば、企業は必要に応じて外部の就労支援機関と連携して支援体制を組むこと、また、社内でナチュラルサポートが形成されること、しかし、障害者雇用支援に対する社内の理解の範囲によっては、キーパーソンないし理解ある上司の人事異動で雇用継続が困難になる可能性があること、を挙げることができる。

企業のキャリア形成支援活動の 3 要素との関連をみると、「職務配置・異動」における職務上の役割の限定・固定、能力・適性に合わせた職務創出、「サポーティブな環境」における外部機関との連携、職場適応の推進を目的とする人材配置、社内の相談体制、などと関連しており、これが <u>企業における支援</u> として期待されることになる。

ウ　本人のキャリア形成における成熟と「適時」

M さんの自己理解は、卒業後の経験に照らして徐々に明確化していくことになった。ただし、診断のない時期において、辛い経験はメンタルヘルス不全と表裏一体のものであった。メンタルヘルス不全を深刻化させないために M さんが取り得た手段は「離職」のみであった。したがって、適応･定着を期待する家族に対して「離職」を報告しがたくなったときには「失踪」という手段をとることになった。いずれも、発症を回避するために、その場から離脱するという手段以外には問題解決の手段を有していなかったことになる。

こうした段階では、キャリア形成の準備が整っているわけではないために、とりあえず就職はするものの回避を繰り返すといった経験を積み重ねることになる。キャリア形成における成熟、すなわち、自己理解（障害）が深まり、職業情報が適正化し、これらに照らして準備を行うために、必要な支援を選択して職業選択に至るという一連の過程について、学校卒業時点で準備が整っていれば、初職継続の見通しを持つことができるわけである。<u>学校における支援</u> に対する期待は、ここにあるといえるだろう。

M さんのキャリア形成の適時は、発達障害の診断後、障害者職業センターを利用して、障害に対する理解と自らの適性に対する理解を深めた時点であったとみることができる。それまでの経験の数々は、高等学校卒業後の教育訓練を含め、この適時を迎えるための準備であったとみることができる。

彼の自己理解を深めた経験に関する評価は以下の通り。ここには、M さん自身が整理した雇用継続の要件を含め、今後の選択に自信と誇りをもって臨む明確な意志が示されている。

……プログラムが充実しており、指導は得意な面を伸ばしたり、不安感を与えずに、心の落ち着ける状態でじっくり取り組む姿勢があった。M-メモリーノートはプログラムで自分が訓練したことを書き込んであり、その後も活用できるものとして残った。

自分にとって続けられたとか成功したとかいうことがなかったから、プログラムが抵抗感とか不安、緊張感なしに進められたのは信じられないことだった。楽しかった。

自分はずっと普通学校だったが、特別支援学校ならこういうことがあるのかなということをここで知った。もし自分が初めからこのような支援を受けていたら、苦しむことなく、これたのかもしれない。無駄な時間を過ごしてしまったという気持ちもある。高校のときにそのようなプログラムがあれば辛い経験は少なかったかもしれない。でも、高校のときなら早すぎて、自分が受け入れられるという器は持ちえていなかったかもしれない。恐らく精神的にもまだ成長が立ち遅れていたかもしれない。……

自らの経歴を総括した現在、「障害を持ちながらも上手く説明をしたり、必要なことの配慮を求めたりすることでこれだけ働けるのだ」という自分の姿を同じ障害をもつ人に伝えたいという思いに支えられて求職活動中である。

第３節　まとめ

第 1 節では、知的障害の初職継続事例 2 事例（H さん、I さん）と転職経験を有する 1 事例（J さん）の計 3 事例について検討を行った。第 2 節では、発達障害者支援法上の発達障害のうち、初職継続事例 1 事例（K さん）と転職経験を有する 2 事例（L さん、M さん）の計 3 事例について検討を行った。本節では 6 事例（H さん～M さん）について考察を行う。表 3-3-1 に、本章の 6 事例の概要を再構成した。

知的障害、自閉症、学習障害・注意欠陥／多動性障害など、広義の発達障害については、生来性の、あるいは発達期における認知機能の発達の遅れや偏りがあることが指摘されている。ただし、本章で取り上げた知的障害を伴う事例と知的障害を伴わない事例とでは、認知機能障害の特徴のみならず、教育・リハビリテーション歴も異なり、その結果職業選択や能力開発などのキャリアの形成過程が異なっていると考えられた。

そのため本節ではまず、知的障害と知的障害を伴わない発達障害者支援法上の発達障害に分けてそれぞれ考察を行う。知的障害については、教育経験に基づいたキャリアのあり方、入社後のキャリアの過程、職業継続の要因について検討を行う。発達障害については、診断までの経緯や、診断後の職業リハビリテーション支援の選択がキャリアにどのように影響したのかについて検討する。そのうえで、知的障害と発達障害に共通する事項である、キャリア教育（支援）と今後の課題についても述べる。

表 3-3-1　第３章の事例の概要

事例	障害	年代	性別	程度･診断名	転職経験	手帳の有無	雇用状況
H	知的	60代	男性	軽度知的障害	初職継続	療育手帳あり	入社時一般扱い
I	知的	30代	女性	軽度知的障害	初職継続	療育手帳あり	障害者雇用
J	知的	30代	女性	軽度知的障害	転職あり	療育手帳あり	障害者雇用
K	発達	20代	男性	アスペルガー症候群	初職継続	精神障害者保健福祉手帳なし	入社時一般扱い
L	発達	30代	女性	アスペルガー症候群	転職多数	精神障害者保健福祉手帳あり	障害者雇用
M	発達	30代	男性	アスペルガー症候群	転職多数	精神障害者保健福祉手帳あり	求職中

１　知的障害のまとめ

（１）キャリア教育と職業意識

H さん、I さん、J さんとも養護学校（現特別支援学校、以下略）での教育を受け、学校の進路指導を経て就職している。ここでは、学校教育における職業・キャリア教育と職業意識に焦点をあて検討する*[2]。各事例で共通することは、「在学時から、就職イメージが確立されていた」ことである。

H さんは、幼少期から自動車に興味があり、「僕は大きくなったら、自動車会社で働こう」という明確な職業意識があった。在学中に自ら募集要項を取り寄せ、学校担任に相談し、希望する会社にて半年間の実習を行い、就職に至る。I さんは、「高校卒業後は会社に就職して働きたい」という希望で、養護学校在学中に、職場実習、職業相談、職場見学等を行っている。様々な職種での職場実習の経験が職業イメージの形成に役立ったといい、スーパーの製造部門での職場実習の経験を経て、「いろんなところ（実習の現場）に行ってやっぱり合うのは、スーパー関係」「作ることをしたい」という希望の下、当該企業への就職に結びついている。

*[2]　H さんが在籍した学校は、養護学校義務化前の時代、卒業後の職業自立を目指す教育課程をもっており、卒業直後の就職を目指していた。また、I さん、J さんが在籍した学校は義務化以降の時代において、卒業後 100%の就職を目指す高等部を卒業している。

J さんは、幼少期から手芸に興味があり、また手先が器用なことから、中学卒業後、養護学校の縫製課程に進学し、基本的な縫製技術を習得し、衣料品関係の会社に就職した。その後、作業に伴う身体への負担から体調を崩して離職するものの、自分の興味と得意分野を活かした職業選択ができたといえる。離職後は、「こつこつとものを作る仕事が好き」ということで、現在の製品の仕上げ作業に従事している。

以上の 3 事例において、在学時の進路指導や職場見学、職場実習といった在学時の職業・キャリア教育により、自分自身の興味、関心を踏まえた職業選択ができ、職業意識が形成されてきたものと考えられる。特に、I さん、J さんの卒業した養護学校では、将来の社会自立、職業自立を目指した「キャリア教育」に力を入れている。このように彼らの就職への移行段階には、学校の全面的なサポートが背景にある。知的障害者の職業経歴に焦点をあてた先行研究においても、就職への移行段階や卒業後の離職、転職に際して、学校側の進路指導が職業経歴を支えていることを指摘している（障害者職業総合センター,1999）。

今日、特別支援教育においては、社会の変化に柔軟に対応しつつ、障害のある子供たちが主体的に自己の進路を切り開き、自己実現や社会参加を果たすために、キャリア教育の担う役割が注目され、様々な実践が試みられている。平成 21 年の特別支援学校学習指導要領の改訂において、「職業教育の充実」が示され、特別支援学校中学部の進路指導についても「家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図ること」が新たに加えられた。

本事例を通したヒアリングからも、「職場実習は特に役に立った（I さん）」「（就労支援機関の）訓練プログラムで印象に残っていることは職場見学をしたこと（J さん）」という発言からもみられるように、職場見学や現場実習などの体験的な学習の充実が、本人の職業への意識づけや職業イメージに対し、重要な取り組みであると言える。このように学校教育段階における職業・キャリア教育の担う役割は大きいものであると考えられる。

（２）入社後のキャリアの過程

入社後、組織参入により「現実ショックと幻滅*[3]」があることが知られているが、本章の知的障害の事例においても、入社後の組織、仕事への意識の変化が確認された。H さんは、入社後、長時間の通勤時間や慣れない長時間の立ち作業といった体力的なつらさと、指導員の厳しい指導が原因で辞めたいと思ったという。当時は週 6 日制であり、仕事が終わり帰宅すると、疲れてご飯も食べずに寝てしまうこともあったという。また、当時の指導員が厳しく、仕事に慣れないときには、「その人にあたる（指導されると）とやっぱ辞めたいな」と思うこともあったという。I さんは、「入社当初は、覚えることがたくさんあって、3 年まで絶対続かないと思った」という。仕事への難しさから自分に合わないと思ったということである。このように、入社前に抱いていた仕事へのイメージは、入社後に現実の仕事を行うことで修正される、いわゆる現実ショック、幻滅体験があったことを示している。入社直後に経験する、仕事の厳しさに直面する段階をクリアすることは、キャリア形成の一つのポイントであると考えられる。

また、職業を長年継続していく中で、仕事へのモチベーションが課題となっていることが指摘される。現在、I さんは、就職して 12 年間、一貫して同一作業を担当しており、仕事への飽きから続けていくのが嫌だと感じることもあるという。同時に、新しい環境でまた最初から仕事を覚える繰り返しであれば、今と同じ場所にいた方がいいという思いとともに別の仕事にチャレンジする機会も待っている状態である。H さんは、40 年以上継続した職業生活について、定年までの状況を振り返り「定年が近くなるとどうでもいいやって。

*[3] 組織社会化（組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程）の概念で、予期的社会化の時期に形成された期待は、組織への参入後、現実に触れることで修正を迫られる。これが現実ショックであり、個人の幻滅経験の始まりとされる（高橋,1993）。

結局。35 年目からはさ、あと 5 年あと 4 年あと 3 年とかさあ、定年のことばっかり考えちゃう。」と述べている。定年まであと何年と待ち望むようになり、定年までの仕事へのモチベーションを保っていたようである。知的障害者の職務配置について、一般的に簡単な仕事や反復作業に向くと言われるが、同一の仕事を担当し続けることで、仕事へのモチベーションを保つことが簡単なものではなくなっている場合もあることがうかがえる。

だからといって、モチベーションを保つために配置転換するということは容易なことではないかもしれない。H さんは、異動等により担う作業の変化はあるものの定年まで厳しい肉体労務作業を担い、職業生活を終えている。言い換えれば、学校卒業後、定年まで 40 年以上職業継続した H さんのキャリア（職業生活の積み重ね）は、担える職務の範囲が限定されていたことを意味している。このように、知的障害者が担える職務の幅、つまりできる仕事の範囲は、知的障害者のキャリア形成に制約を与えているといえる。

一方、眞保(2010)の事例研究では、知的障害者でも難しい仕事や判断を要する仕事などへのキャリアアップの可能性があることを示されている。易しい仕事から始めて、次第にそれよりも難しい関連のある仕事に配置転換し、そのマネジメントとして、企業の障害のある従業員の仕事能力の見極め、適性にあった仕事配置が能力開発を促した事例が報告されているのである。また、知的障害者を多数雇用している全国重度障害者雇用事業所協会が会員事業所に行った調査では、回答事業所の約 7 割で、知的障害のある従業員を難しい仕事への配置換えさせた経験を持っている（宮﨑, 1997)。つまり、「知的障害者は簡単な仕事、反復作業に向いている」という一般に持たれるイメージと異なり、知的障害者の就業可能な仕事よりも幅広いことが示唆されているのである。

I さん、J さんの今後の職業継続を考える際、担える仕事の範囲が今後のキャリア形成に影響されると考えられる。同一作業を長期間継続して担っていくうちに仕事への慣れ、惰性からモチベーションが低下する可能性もあり、モチベーションを維持するために（特性に合った教育・支援が保障された上での）配置転換を含めた企業の関わりが重要であろう。このことは、容易なことではないように思われるかもしれないが、眞保(2010)や宮﨑(1997)が示すように配置転換を実行することで、知的障害者の職域が拡大しているという企業が存在するという結果からも、企業として取り組む価値があるとも考えられる。そして、このようにしていくことで、知的障害者本人が将来への展望や見通しを持てるようにすることが職業継続やキャリア形成の鍵になると思われる。

（３）職業継続を支えるもの

上記のように、知的障害者のキャリア形成のうえで、入社直後に会社の環境に慣れていくことや、一定の職務に習熟後のモチベーションの維持など、クリアすべき課題がある。これらの課題はどのようにクリアされていったのだろうか。

H さん、I さん、J さんとも在職期間は 10 年を越えている。特に H さんは、学校卒業後、定年まで 40 年以上、初職を継続している。職業継続についての考えについて聞いたところ、「辞めたいと思った時に母親から『今、辞めたらそれだけの給料くれないよ』という助言で辞めるのを思いとどまった（H さん)」「10 年以上勤務できているのは、やっぱり両親と職場、周りの支え。仕事への愚痴やストレスを母親に八つ当たりすることもあるが、母親が受け止めてくれる（I さん)」と述べている。また、J さんにおいても、会社で何かトラブル等があれば、総務や職場リーダーと家族が連絡を取り合う等必要に応じて家族と会社がやりとりをしていることが確認された。

また、H さん、I さんに共通して確認されたこととして「社内の相談体制」が挙げられる。「定期的な上司との相談が確保されていた（H さん)」、「社内に親会社から定期的な巡回相談があり、困りごと等を相談する

体制がある（I さん）」ということが挙げられていた。

さらに、H さんは作業工程がオートメーション化され、ロボットが導入された際、コンピュータ化された新しい工程には対応できなかった。その時に、自動化された作業に物品を供給する作業に配置転換が行われることによって就業継続が可能となったといえる。

このように、家族の支えや助言、社内に相談体制が確立していること、時代の変化などにより作業内容を変えざるを得ない場合でも知的障害者の特性に合わせた配置転換を行えたこと、が本章の知的障害者事例の職業継続の要因として挙げられる。

それでは、これら職業継続の要因を企業のキャリア形成支援活動の 3 要素の観点から捉えることは可能であろうか。まず、家族の支えや助言については、「支援環境整備（要素③)」である外部機関を交えた連携と関連している。また社内の相談体制も「支援環境整備（要素③)」に含まれている。知的障害者の職業継続には、（特に本人の視点からは）支援環境が整備されていることが重要な役割を果たすことが考えられる。

また、H さんの作業工程オートメーション化に伴う配置転換は「能力開発・成長（要素①)」に含まれるであろう配置転換と関連しているが、能力開発を目的とした配置転換というより、本人の能力と職務のマッチングを考慮した、つまり障害特性のことを考えた企業の関わりであり、「職務・役割調整（要素②)」的な要素がより大きいものと考えられる。

知的障害者のキャリア形成は、それ自体が健常者の枠組みとは異なり、職業的自立を目指す知的障害者に対し、成人期から引退を迎えるまで支援する枠組みが必要であり、知的障害者の職業的自立には家族の支援には限界もあるものの重要であることが報告されている（障害者職業総合センター,1999)。本事例を通したヒアリングからも職業継続をするうえで家族の支援は欠かせないものであることがうかがえた。加えて、企業の知的障害者へのサポートも職業継続に大きな影響を与えていると考えられる。

２　発達障害支援法による発達障害のまとめ

（１）職業リハビリテーションサービスの選択

K さん、L さん、M さんはいずれも通常教育を卒業し、在学中、診断を受けることなく就職した事例である。L さん、M さんについては、一般扱いの雇用において離転職を繰り返す中で、様々な職種での勤務に対応できないという不適応が原因で発達障害の診断を受けるに至った。K さんについては、一般扱いで入社した現在の会社で、会社の要求水準に対応できず、また上司との関係悪化により異動するものの状況が改善せず、産業医の面談を受け、発達障害の診断を受けている。3 事例に共通していることとして、「通常教育を卒業」し、在学中に診断はなく、卒業時点の進路選択が「一般扱いでの雇用」ということ、また「診断の契機は職場不適応」ということ、そして「診断を契機に職業リハビリテーション支援を選択」したことである。

仕事を継続できなかった理由は、「指示されたことに対し、何をやっても全部ボツとなった。他部署に異動してからも指示に対応できなかった（K さん)」「電話応対や気配りができず職務に対応できなかった（L さん)」「作業が難しく、全く覚えられない。次から次に仕事が変わり、とっさの判断が常に求められる職場環境で、上手くできない（M さん)」というように「作業に対応できない」「要求水準を達成できない」ということが共通している。L さん、M さんは、職場での失敗や挫折が衝撃となり、ストレスの蓄積やメンタルヘルス不全という精神的不安定を引き起こした。また、K さんは、発達障害と診断された後、産業医の指示で休職をしている。つまり、「一般扱いでの雇用」後の失敗・挫折体験は、キャリア形成に大きな影響を与えていることが考えられる。

それでは、なぜ「一般扱いでの雇用」後の失敗・挫折体験は発生するのであろうか。発達障害者においては、早期（就学前）診断の重要性が指摘されており、障害特性の理解と対処方法の獲得の長期的・継続的な

支援が早期に開始されることが望ましいとされている（障害者職業総合センター,2009)。しかしながら 3 事例ともに、学校在学中は診断や特別な支援を受ける機会はなく、繰り返しの離転職や職場不適応の結果、その背景に障害があることを疑い、受診を選択するに至っているのである。

いずれの事例にも共通して、子供時代や学校在学時代に「障害に起因する困難を感じていた」ということが指摘できる。「昔から人間関係でうまくいかず、就職する前も不安ではあったが、それがそのまま的中したような感じ（K さん)」「幼少期から発達障害の気があった。学校では相当嫌な思いもした（L さん)」「子供のころから他の子と違うことに何となく気づいていた（M さん)」と述べている。しかし、就職前に何らかの不安を感じていたものの受診には至っていない。1 つの理由として、「学力試験の点数は高く、成績に問題はなかった（K さん)」「普通に話ができた（L さん)」「言葉はしゃべれるし、知能が低いわけではない（M さん)」というように、特に診断を要する必要がなかったことが考えられる。また、当時は発達障害に関する社会の理解が十分ではなかったことも要因の 1 つと考えられる。その結果、障害特性を踏まえた仕事を選択することなく、不安がありながらも学校時代にできていたという事実により、就職も何とかできるだろうという期待から一般扱いでの就職に至ったものと推察される。

そして、一般扱いで就職し、離転職や不適応を経験する。L さん、M さんについては、診断を受けるまで離転職を繰り返している。L さん、M さんともに自分の興味のある様々な職種、言い換えれば、できるであろうと自分が思う職種に応募するが一般扱いでの雇用であるため、会社からの配慮もなく、様々な職種での勤務に対応できないという不適応に陥る。K さんも離転職はしていないものの、自分ができるであろうと考えていた職務に対応できていないと会社側から判断されることとなった。

次に離転職や職場不適応を経験する中で、不適応の背景にある障害特性に起因する要因を捉える契機となり、受診後職業リハビリテーション支援の選択につながっている。その結果、自己の障害特性を把握し、障害者雇用扱いでの就職を受け入れ、障害特性を理解してくれる会社に就職し、配慮を受けながら職業生活を送ることができるようになった。診断前、数ヶ月単位で転職を繰り返してきた L さん、M さんにとって、障害者雇用扱いでの就職により、2 年以上継続して在職することとなった。M さんは上司の異動により支援体制が確保できず離職に至ったものの、離職した際にメンタルヘルス不全に陥るようなことはなく、これまでの不適応による離職とは状況が異なるといえる。現在も L さんは職業継続しており、「自分の特性を理解してくれる職場は今のところここだけ」と述べ、今後も継続の意思を有している。K さんは、職場不適応となったことが発端となり、現在は特性に合った支援を会社から得られており、「今後もこのまま続けていきたい」という希望を語っていた。L さん、M さんにとっては「離転職を繰り返す」、K さんにとっては職場不適応という経験の積み重ねにより、自己理解が深まり、適切な職業選択につながったともいえる。

このように、K さん、L さん、M さんのキャリアを考えるうえで、「一般扱いでの雇用後の失敗・挫折」体験は、障害特性を考慮した職業選択を行うためには、大きな意味を持っていたということができる。ただし、本章で扱った 3 人の事例については、何とかこの困難な段階をクリアすることができているものの、この失敗・挫折体験のショックが大きすぎ、さらに社会参加に時間がかかるという事例も存在するかもしれない。「一般扱いでの雇用後の失敗・挫折」という、強いショックを体験しなくても、仮に学校卒業までに適切な支援を受け、卒業時点で障害特性の理解、対処方法の獲得といった一連の準備が整っていれば、よりスムーズに適切な職業選択を行うことができていた可能性もある。このことは、社会に出るまでの段階におけるキャリア教育（支援）の在り方、重要性を示唆するものであろう。

（２）企業における配慮

K さんは社内の専門家である会社の産業医によって発達障害があることを把握され、休職して障害特性

に応じた職業リハビリテーションプログラムを受講して復職、その後は K さんの能力に応じた職務の割り当てが行われている。

L さんの会社は、障害者に理解のある会社である。会社側の配慮について、「納期は自分の作業能力に応じて上司が無理のないように調整してくれ、技能の上達にあわせて、仕事を割り振ってくれる」というように会社側の具体的な作業面での配慮が確認された。その他、「上司がトラブルや困ったことがあれば調整してくれる」「相談員との相談や、個別の SST などを活用して問題の改善を図っている」というように精神的・身体的な安定への配慮も行っているという。

M さんは、一般扱いの経験を踏まえ、障害者雇用扱いでの職業継続について、「自分が（一般扱いでの就職で）うまくいかなかったのは配慮がなかったからであって、適切な理解と支援、配慮があれば続けられるということを実際に体験で知り自信ができた（M さん）」と述べている。このように捉えるに至った背景は、職業準備や職業リハビリテーション支援の選択の経過の中で行われたものである。雇用継続の要因として、企業は必要に応じて、外部の就労支援機関と連携した支援体制を組むこと、社内でサポートが形成されることが挙げられている。

これら、発達障害のある人に対する企業の関わりを、企業の行うキャリア形成支援活動の 3 要素の観点からみると、社内の相談体制、外部機関を交えた連携などについては「支援環境整備（要素③）」との関連が、障害特性に応じた職務内容の選定・調整については「職務・役割調整（要素②）」との関連があると捉えることができる。これらが発達障害のある人の企業における支援として重要であると考えられる。

３　総括：キャリア教育と今後の課題

本節で検討した 6 事例は、知的障害がありキャリア教育による職業教育を受けて学校を卒業したケース（H さん、I さん、J さん）と、発達障害があり通常教育を受けて就職したケース（K さん、L さん、M さん）に分けられる。これらの 2 つのグループのキャリアの違いは、知的障害と、発達障害者支援法による発達障害という、認知機能障害の特徴の違いが反映されている部分もあるだろうが、加えて障害特性に配慮したキャリア教育・支援（職業リハビリテーション）を初職入職前に受けてきたかどうか、という違いが反映されていると捉えることができるだろう。

K さん、L さん、M さんともに、通常教育を卒業し、就職の前段階の準備もなく、また、発達障害の認識もなく就職に至る。そのため、教育は修了したものの、自分の特性に気づくことはなかった。障害に起因する課題への対処方法についても支援を受けることなく、離転職を繰り返すなど不適応に陥る。一方、H さん，I さん，J さんは、学校教育において、職場実習、職場見学といった職業教育を受け、学校の方針も卒業後の就職を目指し、進路指導に力を入れ、学校の全面的なサポートがあった。そのため、在学時から職業意識が芽生え、職業イメージが確立されていた。H さんは定年まで、初職を継続し、I さん、J さんは、在職期間が 10 年を超えている。知的障害と発達障害の両者を比較すると、キャリア教育の在り方が職業継続、キャリア形成に影響を及ぼすものと捉えられる。

日本において、もともと障害児教育では作業学習など職業教育にも一定の力が注がれてきたが、「キャリア教育」という文言が公に教育界に登場したのは、平成 11 年の中央教育審議会において「キャリア教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と提言され、その必要性が提唱されたことに始まる。平成 23 年の中央教育審議会では、キャリア教育を「一人ひとりの社会的・職業的自立に向け，必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して，キャリア発達を促す教育」と定義づけている。また文部科学省は、「キャリア教育は、子ども・若者がキャリアを形成していくために必要な能力や態度の育成を目標とする教育的働きかけであり、キャリアの形成にとって重要なのは、自らの力で生き方を選択していくことができる

よう必要な能力や態度を身に付けること」としている。

更に、木村（2010）では、小学部段階からの系統的なキャリア教育により、職業観や勤労観の育成を図り、個々のキャリア発達を見据えた関係機関の連携による就労支援、職場内におけるキャリア形成へと、支援の連続性を確保していく取り組みが求められると指摘されている。

キャリア教育と特別支援教育が更にうまく連携して機能し支援が進めば、その連携による効果が見られることの多い知的障害者のみならず、本章で扱ったような発達障害者にとっても離転職を回避し、無理のないキャリア形成が企業の配慮のもとに展開する可能性がある。そのためには、学校教育段階でのキャリア教育の在り方、経験が重要になってくるであろう。

ただし、このことは簡単に解決することではないかもしれない。離転職による不適応の経験なくしては、実際には発達障害者本人が診断を受け入れられなかった可能性も高いことも鑑みると、現実的には、キャリア教育を含む職業準備があっても、障害特性の理解、受容は、容易に進むものではないだろう。だが、K さん、L さん、M さんのように一定程度の教育を修了しながらも、メンタルヘルス不全を含む職業不適応に陥るまで職業リハビリテーション支援に到達しない現状を踏まえると、キャリア教育と特別支援教育をうまく結びつけていくこと、そしてそれが中等教育機関のみならず大学などの高等教育機関でも行われること等が、今後期待される。

引用・参考文献

障害者職業総合センター (1999) 調査研究報告書 No.33　知的障害者の職業経歴からみた職業生活設計支援の課題に関する研究.

障害者職業総合センター (2009) 調査研究報告書 No.88　発達障害者の就労支援の課題に関する研究.

障害者職業総合センター (2011) 調査研究報告書 No.101　発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する調査研究.

眞保智子 (2010) 知的障害者の職場における能力開発，キャリアデザイン研究，6，49-67.

高橋弘司 (1993) 組織社会化研究をめぐる諸問題，経営行動科学，第 8 巻第 1 号，1-22.

木村宣孝(2010) 特別支援教育におけるキャリア教育と就労支援の現況，日本発達障害福祉連盟 (編) 発達障害白書　2010 年版，日本文化科学社，71-72.

原田公人 (2012) キャリア教育の理念と今後の課題，特別支援教育，No46，8-11.

宮﨑利行 (1998) 知的障害者と仕事，職リハネットワーク，39, 9-12.

文部科学省　キャリア教育とは何か，http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/__icsFiles/afieldfile/2011/11/04/1312817_02.pdf

第４章

中途障害

第４章　中途障害

第１節　気分障害

１　職業経歴の長い事例（50 代以上）

（１）リストラ担当となったことがきっかけで気分障害を発症、休職した後、復職した **N** さんの事例

（ア）プロフィール

表 4-1-1 に N さんのプロフィールを示す。

大学卒業後、現在所属する企業に入社し、何ヶ所かの部署異動とともに順調にグループリーダー（管理職、課長職以上のランク）まで昇進していたが、リストラの実務担当となった 40 代後半に、そのストレスが重なり気分障害を発症した。約 1 年間休職した後、3 ヶ月間のリハビリ出勤を行い、復職した。復職にあたっては、発症のきっかけとなった元職を離れ、別部署に異動している。現在、復職後 5 年が経過し、再発せず勤務を続けているが、1 度気分の高揚感を感じたため、主治医と相談して薬の調整を行っている。N さん自身にも病識はあり、再発の可能性があること、通院・服薬が必要な状況であることの自覚がある。

なお、所属企業は、現在 300 人規模で、そのほとんどが技術系社員であり、N さんが従事している事務系の社員は多くない。入社以来人事に長く在籍していたこともあるが、N さん曰く「長く会社にいれば、社員の顔と名前は覚えられる」環境である。また、N さんが休職するまでに、所属企業では気分障害による長期休職者は発生しておらず、初めての職場復帰支援事例となった。

表 4-1-1　N さん（50 代、男性）のプロフィール

項目	内容
障害名・程度	気分障害（手帳なし）
所属企業	規模：100～999 人 業種：製造業
職務内容	事務
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（管理職：課長級） 勤務時間：フルタイム 在職年数：33 年
入社の経緯	大学卒業後、入社
異動の概要	休職前：人事、経理･･･人事での経験の方が長い 復職後：総務、人材開発
就業上の配慮	発症のきっかけとなった元職から異動して復職 グループリーダーから担当課長への役職変更 残業免除 土日出勤をした場合の振替休日の確保 期限の迫った仕事の免除 通院の保障

（イ）経歴

表 4-1-2 に N さんの経歴を示す。

表 4-1-2 は、N さんの 33 年にわたる職業生活を、①20 代～40 代半ば（順調に昇進していた時期）、②40 代半ば～40 代後半（発症した時期）、③40 代後半（休職からリハビリ出勤の時期）、④50 代前半（復職直後）、⑤現在の 5 つに区切り、「本人の活動・認識」、「会社の本人への関わり（影響）」、「その他（家族の本人への関わり）」の 3 つの側面からまとめている。

表 4-1-2

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1980年代～ 1990年代半ば 20代～40代半ば （人事→経理→人事） 一般社員 ↓ 係長 ↓ 担当課長（管理職）	・入社した頃：社員の幸せについて考えることはそれほどなかった。 ・就職後10年：自分の仕事は、製品相手ではなく、人相手であるという意識が強くなり、社員やその家族が幸せになるように、良い会社にしたいという意識が強くなった。 ・人事は従業員の顔を覚えるのが一つの仕事なので、なるべくたくさんの従業員の顔を覚えるようにしていた。		・一般社員から係長、課長と昇進し、同期では若干先行した時もあったくらいで、遅れをとってはいなかった。 ・充実感もあった。
1990年代半ば 40代半ば～40代後半 （人事→経営企画） グループリーダー （管理職：課長職以上） ↓ 担当課長	・部下が何人もいるので、その管理も重要な仕事になった。部下を抱えているという事は、パワー（権力）を持っている反面責任を伴うので大変だが、やりがいもあるし、部下をいかにうまく活用してグループとしてのパフォーマンスを高めるかを意識していた。 ・グループリーダーになって1年後に、リストラの実務担当者となった。 ・「私が決めたわけではない」と言いたいが、従業員からすると人事の人間という見方をするので、それまで仲良く話をしていた人が急に無口で通り過ぎるなど、人間関係にも変化が現れ、とても堪えた。人員削減の目途が立つまでは気も張っており、「これも仕事だと思って割り切ってやらないと」と思ってやっていたが、仲間の仕事を失くさせてしまうのは性格的に辛かった。	・人員削減の目処が立ち、気が抜けたような状態になった。 ・毎日読んでいた新聞が読めなくなり、たまっていった。 ・心療内科にかかり、2、3ヶ月薬を投薬して、会社も通い続けたが、具合が悪く会社に相談した。→異動 ・異動後も何一つ手に付けられず、朝出勤して自席に座って、周囲から「これをやっておいて」と言われても何をしていいのか分からない状態となったため休職を願い出た。→休職	・グループリーダーになった時には、多分次長には少なくともなれ、グループリーダーを全うするだろう、うまくすればさらに部長までいく可能性もあると思っていた。 ・出世意欲もあった。
2000年代 40代後半 休職～リハビリ出勤	休職：１回、約１年。 復職への準備内容：通院先の復職支援プログラムに参加した。それ以外に目立った準備はしていない。 妻の「そろそろ会社に行ったら」の一言で、会社とコンタクトを取り始めた。 リハビリ出勤：3ヶ月間実施。出社後は、参考図書を読む、興味のある分野の調べごとをするなど、業務とは直接関係のない内容を行い、業務日誌を提出していた。		
	・同期の人事部長から「リハビリ期間に会社に来て、まさに会社に慣れる時間にしてください」と言われ、自分にとっても負担にならずにありがたかった。	・2ヶ月過ぎて、自分から「完全復帰させてください」と言ったが、「無理をしてはダメだ」と言われた。3ヶ月も猶予期間を設けなければいけないのかと思った。 ・若干2，3週間長かったと思うが、やはりこういうリハビリ時期は必要だった。	・会社の復帰後の配置提案に対し、了承した。自分からは特に異動希望先は出さなかった。
2000年代半ば 50代前半 （総務） 担当課長	・１つの部にいくつかあるグループの1つに異動して復帰した。だいたい何をしているか分かっており、それほど違和感はなかった。 ・（仕事の1つとして）地元の近隣の会社とのつきあいは、物怖じしない性格なので、こういう仕事で復職できてよかった。		・グループリーダーから担当課長への変更は、格下げではない。課長から係長に落ちたのならショックでやる気をなくしてしまうが、職位は維持され、自分の仕事の範囲までは責任があるが、グループ全体のことに関しては、あまり責任を感じなくていい。そういう気持ちの有り様が、以前と大きく変わった。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事について

復職にあたっては、N さん自身がどの部署で復職したいという希望を伝えていたわけではなく、人事から「○○はどうですか？」と元部署以外での配置に関する提案があった。こうした提案に対し、「元部署に戻ると、（たとえ自分が担当していなくても）労務問題等が聞こえてきてしまうので、一線を画したほうがいいという（会社側の）配慮だと思う。労務関係の、社員を扱うような仕事は自分も望まなかったし、会社も

N さんの経歴（１）

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	会社の本人への関わり（影響）※本人からの聴取による				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1980年代～ 1990年代半ば 20代～40代半ば （人事→経理→人事） 一般社員 ↓ 係長 ↓ 担当課長（管理職）					
1990年代半ば 40代半ば～40代後半 （人事→経営企画） グループリーダー （管理職：課長職以上） ↓ 担当課長	・自分から、体調を崩して通院や服薬をしていることを相談し、別の部署への異動が決まった。また、グループリーダーから外れ、担当課長へ戻った。				
2000年代 40代後半 休職～リハビリ出勤	・有給休暇と傷病欠勤(1年3ヶ月)を活用。健保の傷病見舞金で給与の8割が補填された（それまで、メンタルヘルス関係で長期休職した従業員はいなかった）。 ・会社の制度として、休職が1年間（結核なら1年半）あり、リハビリ出勤の3ヶ月間が休職期間にあたった。あと9ヶ月位休職することもできた。 ・リハビリ出勤中に、「〇〇グループはどうですか、大丈夫そうですか」といった配置に関するアプローチがあった。		・会社の医務室に常駐する看護師と時折電話していた。決して頑張れと言わない。大変だよねみたいな同情の気持ちで常に接してくれて、すごく気が楽だった。元々は部下だったが、自分の状況を知っている人でそういう話ができる人がいたのは大きかった。 ・人事部長（同期）が気遣って、「無理しないで、本当に良くなるまで休んでください」と言ってくれた。 ・復職の相談に行ったときに人事部長が「産業医（脳外科）の先生と相談して復職の計画を後でご連絡します」と言ってくれた。→リハビリ出勤へ		・発症した頃はメンタルクリニックに行っていたが、後に総合病院に転院し、復職プログラムを受けた。 ・家族は腫れ物を触るような扱いをせず、普通にしていてくれた。 ・支えられていると感じないほどで、自分のことを病気だという見方を（家族が）しなかったのは、ありがたかった。
2000年代半ば 50代前半 （総務） 担当課長	・職位は休職前と同等に維持される。 ・人事に戻ると労務問題とかドロドロした話が聞こえてしまうので一線を画した方が良いという配慮があったと考えている。		・自分の人柄・性格をよく知ってる人が周りに多くいるので、特段自分から病気のことや配慮などを言わなくても、そういうところはよく分かってもらっていると感じている。	・復職にあたっては、就業制限、就業配慮は具体的なものは聞いていないし、書いたものでも見ていないが、産業医の指示により恐らく人事グループが見守っていると想像している。	

それは考えなかっただろう。（自分の）性格、専門性、病気のことへの配慮を含め、会社が理解したうえでの配置だった。過去経験していない部署に配置になり、基礎から覚えないといけないなら、意地悪な配置転換に見えるが、（新たに配属された部署は）ある程度何をするのか自分にも想像できる部署だったから、（会社は）仕事をこなせると判断して配置されたと思う」と、肯定的に捉えている。

現在は、復職後 2 ヶ所目の部署にて、新卒採用や人事教育に携わっている。N さん曰く「たまに研修関係で手際が悪いと言われることもあるが、リストラを担当していた頃に比べれば、人間関係でドロドロしたと

表 4-1-2

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
現在 50代半ば （人材開発） 担当課長	・定年まで残りあと何年という段階になると、（仕事上の）総集編として、自分なりに納得して達成できたという中で定年を迎えたい。 ・以前のようには頑張れないが、その中で、何ができるのかを考えたい。力を発揮できる場が狭められたのは紛れもない事実だが、可能な限り、やっている範囲の中で、社員のため、新入社員のためにやりたいという気持ちは変わってない。間接的にでも社員の幸せに役立ちたいという気持ちをずっと持っている。 ・現在の仕事は丸3年携わっており、仕事自体が改善しているし効率化されている。モチベーションを保つために工夫する気持ちを忘れずにいたい。	・病気になったのは、自分の心が弱いというだけで、決して会社のせいとは思っていない。今時もっと厳しい会社もあるし、何も特殊な事をさせられたという気持ちはない。もう少し仕事と割り切ってこなせれば良かったのにと思う。誰かがやらなければいけないわけで、波が静まれば普通にできる人の方が多いのだろうが、気持ち的に折れてしまって、会社に行けなくなる人も中にはいるのだと思う。 ・今も薬を飲んでいるので、部下を抱えてという仕事はちょっと負荷がある気がする。1人2人だったらいいが、5人6人、10人とかをみるのは大変だと思う。 ・再発の可能性もあるので、仮に薬を飲まなくてもよいと言われても、発症前のような仕事ぶりは怖くてできない。	・自分が課長で定年を迎えることになるとは思いもしなかった。 ・病気になってからは、現状維持という扱いなのかなと思っている。多分これ以上偉くはなれないだろうと諦めもある。 ・次長や部長に昇進させるから、これはやってほしいとアプローチがあったら、断る可能性の方が強いので、今のままでいいのかなという気持ちでいる。

ころはない」と述べ、人間関係の変化が一番堪えたと感じていた発症直前の状況とは大きく変わっている。しかし、現在の仕事に丸 3 年携わり、年々仕事は効率化されているため、このまま続けていくとマンネリ化するかもしれないという心配も持っている。「定型業務は楽だが、つまらなくなってくると意欲がわかない。モチベーションを持ち続けかつ意欲も持ち続け、より高い仕事の楽しみを忘れずにいたい」と考えている。

イ　今後について

気分障害を発症する前は、同期の中でも昇進は若干先行し、グループリーダーになった後も、「その職務を全うし、その上の次長、うまくいけば部長までは昇進できるだろう」と考え、出世意欲も持っていた。そのため、「課長で定年を迎えるとは思いもしなかった。病気になってからは、現状維持という扱いなのかと思っている。多分、これ以上偉くはなれないだろうという諦めもあり、次長や部長に昇進させるから、これはやってほしいとアプローチがあっても、断る可能性の方が高いので、今のままでいいのかなという気持ちもある」と、発症前の高い出世意欲はなくなり、現状維持を望む気持ちが強くなっている。

そのような状況で、「以前のようには頑張れないが、その中で何ができるのかを考えたい。力を発揮できる場が狭められたのは紛れもない事実だが、可能な限り、やっている範囲の中で、社員のため、新入社員のためにやりたいという気持ちは変わってない」と述べ、発症する前から強く意識していた「社員やその家族が幸せになるように、良い会社にしたい」というやりがいは変わらず持ち続けていることがうかがえた。また、「定年まで残りあと何年となり、（仕事上の）総集編という思いを自分なりに納得して達成し、そのうえで定年を迎えたい」と希望している。

（エ）本事例のキャリアの特徴

順調に昇進していた N さんの転機となった出来事は、気分障害を発症し、休職したことといえよう。

ア　転機

1990 年代後半、所属企業には約 400 名の従業員がいたが、そのうち 80 名のリストラを行うことになった。所属企業では過去にもリストラが行われており、N さんも入社後にその状況を経験していたが、グループリーダーとして担当となり、実務面での矢面に立つのは初めてだった。

N さんは採用当初から「事務職として、従業員の顔を覚えるのが 1 つの仕事なので、なるべく顔を覚えるような仕事をしていた」と従業員の顔を覚え、「自分の仕事は、製品を相手にしているわけではなく、人を

N さんの経歴（２）

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	会社の本人への関わり（影響）※本人からの聴取による				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
現在 50代半ば （人材開発） 担当課長	・本当は組合関係の仕事を人事としてはやってほしいのだろうが、そういう話は今の所一切来ていない（配慮が続いていると感じている）。				

相手にしている。社員やその家族が幸せになるように、良い会社にしたい」とやりがいを持って、人事等の職務に就いていた。しかし、社員やその家族を幸せにすることとは反対のリストラについては「同じ仲間の仕事を失くさせてしまうのは（自分の）性格的に辛い仕事」と捉え、仲良く話をしていた人が急に無口で通り過ぎる等の状況で、従業員から白眼視され、人間関係にも変化が生じていると感じるようになり、徐々にストレスが蓄積していき、体調の悪化を自覚するようになった。

この頃の状況を振り返ると･･･

「人員削減の目途が立つまでは気も張っており、『これも仕事だと思って割り切ってやらないと』と思ってやっていた。ある程度目標の人数が見えてきた段階で、力が抜けて、例えば家で新聞が読めなくなった。50 センチくらいに積まれても、読みたい気持ちはあるのに読めなくて、処分してとも言えず、悪循環だった。」

「なんかこう思い込んじゃって、やらねばやらねばっていう感じだけで、･･･中略･･･ほんとやっている間は、大変だけどとにかく 80 人っていう目標にいくまで頑張んなきゃっていう気持ちが先にあり、かつ、弱っている自分がありっていうところだった。多分終わりが見えてきたときに、弱ったほうだけが強く出て、ほっとして病気になっちゃった、そういう感じで。張り詰めてたものが折れちゃったっていう感じですね。」

その後、通院しながら業務を続けていたが、体調悪化を理由にリストラ担当から外れ、別部署へ異動し、グループリーダーから担当課長へ役職変更も行った。しかし、「何一つ手につけられない、自分の席はあるが、出勤して座って、これをやっておいてと言われても何をしていいのか分からない」状態にまで悪化し、自ら休職を願い出た。

休職中、N さん自身が復職に焦っていたと感じさせるようなエピソードはなく、また、家族も仕事を休んでいることに口出しせず、それまでと変わらず接していた様子である。1 年後、妻の助言により復職へのアクションを起こす。この間、通院している病院での復職支援プログラムに 3～4 回参加しているが、「復職にあたってこんな気持ちでやった方がいいとか､具体的な内容ははっきり覚えていないがそういう内容だった。感想として、良いことを言っているが、想像の範囲というか、こんな良い話が聞けて良かったというよりはそうなのだろうという念を押された感じだった。そういう風にしないといけないのだという発見はあまりなかった」と述べ、支援機関からの支援での大きな変化は見られていない。

一方、所属企業では、N さんより前に気分障害による長期休職者は出ておらず、初めての対応となった。人事部長と産業医を中心に職場復帰支援計画を立て、リハビリ出勤を導入し、3 ヶ月間実施した。その内容は、「休職は延長する。給料は出さない。あくまで慣らしなので、通勤の交通費は実費で清算する。出社しても基本的には仕事はせず、参考図書を読む、自分で興味のある事を調べる」というものだった。このよう

な初めての取り組みが可能となった背景として、N さんが休職に入った頃、気分障害による休職者の職場復帰が社会問題としてクローズアップされ、過重労働やメンタルヘルス対策について関心が高まっていたことが挙げられる。厚生労働省(2004)からは『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』が出されており、恐らく所属企業も N さんの職場復帰にあたり、参考にしたと考えられる。

この頃の状況を振り返ると･･･

「人事部長から『リハビリ期間に会社に来てまさに会社に慣れる時間にしてください』と言われ、自分にとっても負担にならずにありがたかった。２ヶ月過ぎて、自分から『完全復帰させてください』と言ったが、『無理をしてはダメだ』と言われ、計画通り約３ヶ月間リハビリ期間を過ごした。３ヶ月も猶予期間を設けなければいけないのかと思ったし、2，３週間長かったなとは思うが、やはりこういうリハビリ時期は必要だった。」

リハビリ出勤終了後、元部署とは異なる部署で復職した。すでに復職して 5 年が経過している。現在までに 1 度気分の高揚感を感じて服薬調整を行っているが、再発はなく、継続して勤務している。

イ　N さんの気分障害発症及び休職が転機と判断される理由

気分障害の発症前に、グループリーダーまで順調に昇進していた N さんだが、気分障害を発症し、業務にも支障が出始めた休職直前の異動でグループリーダーから担当課長となり、以後、現在まで異動はあっても同じ役職で勤務を続けている。N さん自身が「課長で定年を迎えるとは思いもしなかった」と述べているように、ストレスによる気分障害発症がなければ、現在も順調に昇進していたと考えられる。

気分障害を発症したことにより思い描いていたキャリア展望から外れたことについては、以下のように振り返っており、若干の後悔、無念さをうかがわせる。

「病気になった事は自分の心が弱いというだけで、決して会社のせいとは思っていない。今時合理化とか人の面でもっと厳しい会社もあるし、何も特殊な事をやらせられたという気持ちはもっていない。自分自身の面に関してガラスの心臓じゃないが、弱いのかと。もう少し仕事と割り切ってこなせられればよかったのにと。誰かがやらなければいけないわけだから、波が静まれば普通にできる人の方が多いだろうけど、私のように気持ちが折れてしまって、会社に行けなくなる人も中にはいるのだという感じ。･･･中略･･･リストラで辛いときに、上手く気分転換するとか、こういう仕事だからこういう気持ちになってもしょうがないとか思えればよかった。病気について知識があればもうちょっと上手く対処できたかもしれない。･･･中略･･･リストラのような長期戦ではどんどんストレスが積もってうつ病になると前もって分かっていたら、この仕事半分ぐらいにしてくださいなど、早めに言えたかもしれない。例えば、何々部の面倒は見ますけど何々部については他の人にやってもらってくださいとか。やっぱりグループリーダーという立場だと、とりあえず絶対見なきゃいけないとの気持ちがあったが、それはちょっと無理と言えればよかった。100 はできないけど 50 は頑張りますという言い方ができたらよかった。」

ウ　N さんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で、特徴的なこと

気分障害発症以降、昇進への期待は持てなくなり、N さん自身が発症前に思い描いていたキャリア展望から大きく外れた点は、N さんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で大きな特徴といえる。

しかし、昇進が望めなくなった現在においても、「社員やその家族が幸せになるように、自分も役に立ちたい」というやりがいは持ち続けており、再発しないよう病状や仕事の比重をコントロールしながら、できる範囲の中で仕事を続けていくという姿勢を示している。

キャリア展望が大きく変更され、それに対する後悔などを持っていても、現状を受け入れられたのは、病気になっても大きな降格に至らなかったことや若い頃から持ち続けている仕事へのやりがいを見失わずにいること、また再発の可能性を考えて仕事の比重や疾病コントロールを常に意識していることが理由と考えられる。

（２）気分障害発症後も初職は継続しているが今後の見通しが持てない O さんの事例

（ア）プロフィール

表 4-1-3 に O さんのプロフィールを示す。

50 代になるまでにも、幾つかの病気を経験したが、キャリアの連続性が大きく崩れることはなかった。50 代に至り業務をうまく進めることが困難だったことがきっかけとなり、精神疾患を発症し、休職・復職を繰り返すようになっている。すなわち、テナント管理の職務を進めるうえで、テナント店舗からの要望と、テナントを管理する所属企業のプレッシャーとの板挟みとなり、それが精神的な不調につながっていると、本人は認識している。

休職後、自宅療養のみで復職することもあれば、支援機関を利用し復職することもあった。3 度目の復職時には精神障害者保健福祉手帳を取得し、安定した勤務ができていたが、その後の店舗異動をきっかけに再度精神状態を崩し、聴き取り時点では 4 度目の休職中である。

この好不調の波は、本人の認識では、自分に与えられた仕事が入社後 30 年以上の経験を積んでいる本人にとって意味のあるものなのか、ということと大いに関係しているようである。また、このような認識に加え、現在の生活水準に見合う給与を得なければ生活できない、ということも、今後の職業生活の見通しに関連しているようである。

表 4-1-3　O さん（50 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	気分障害（精神障害者保健福祉手帳３級）
所属企業	規模：1000 人以上 業種：小売業
休職前の職務内容	データ入力などの本人にとっては単純作業
休職前の雇用形態・職位・勤務時間等	正社員 在職年数：34 年
就業上の配慮	転居停止制度

（イ）経歴

O さんを表 4-1-4 に示す。

ここでは、企業側からの観点は含まれておらず、労働者としての O さんの観点からの情報しか含まれていないことに留意が必要である。

O さんの職業上の転機となったのは、まず企業合併に伴い、それまで 1 つの県内での人生設計を考えていたことから全国異動の対象となったこと、また店舗や本部での研修といった業務から、テナント店舗の調整というそれまで未経験の業務を行うようになったことである。O さんの認識によると、その結果、テナント店舗からの要望と、テナントを管理する所属企業のプレッシャーとの板挟みとなり、それが精神的な不調につながっている。

復職支援などを用いることもあったものの、なかなか精神的な調子を取り戻して安定した勤務とはならなかった。安定した勤務をすることもできた時期もあったものの、異動をきっかけに調子を崩すことが見受けられている。

表 4-1-4

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1970年代後半 ～2000年頃 （大学卒業～50歳頃） 小売 （数店舗の現場）、 人事部等		・内部疾患、がんなどを経験するも、経歴に大きな影響はなかった。	・社内の職能資格試験・登用試験を受け続け、資格が上昇しそれに伴い給与も上昇してきた。それなりに評価してもらったと感じている。 ・自分では「会社が必要と認めた価値を従業員が提供してくれないと、会社はその対価を払わない」という価値観に染まってきたと感じている。
2000年頃 50歳頃 テナント店舗管理・ 調整～休職まで	・企業合併を経験。 ・テナント出店店舗との調整（企業の意向とテナント店舗側ニーズとの間）が困難だった。 ・非時間管理者資格のため、長時間勤務やテナント閉店にあわせた深夜勤務が続く。	・胸が締め付けられる感覚出現。当初、身体疾患を疑う。 ・毎週、胸痛・吐気・めまい等の発作が頻発するようになる。会社の看板を見るだけで体が萎縮。仕事中にも、苦しさで業務ができない状況が頻繁に起きるようになる。自殺願望もあった。→精神科にて「抑うつ状態」と診断される。	
2000年代前半 50代前半 （2回の休職～リハ出勤 （データ入力等））	■１度目休職（3ヶ月程度） ・自宅静養。 ■１度目復職時（本部） ・短時間勤務。 ・その時々で必要な事務作業の補助に従事。自分で仕事を探していたが、「疎外感」を感じた。 ■２度目の休職（６ヶ月程度） 休職期間中の後半、地域障害者職業センターの「リワーク事業」を活用する。 ■２度目復職時（店舗イ） リハビリ出勤を行うも続かず。	■２度目復職時（店舗イ） ・復職して「あれ、前これできたのに、なんでこんな単純なことができないんだ。なんでこんな簡単な作業ができないんだ」と思い、自己嫌悪に陥る。精神的不安定さが続き、３度目の休職に入る。	
2000年代後半 50代中盤 （障害者職業総合センタープログラム受講～復帰：店長補佐業務）	■３度目の休職（１年程度） 休職期間後半、障害者職業総合センターの復職支援プログラムを受講。「もう一度働きたい」と思う。 ■３度目復職後（店舗ロ） ・重要だが緊急でない業務など、意味のある仕事を行うことができた。達成感を感じていた。	■３度目の休職中後期 ・「俺は障害者だ。できなくてもしょうがないじゃないか」と自分に言い聞かせるため、自己嫌悪を払拭するために障害者手帳を取得。 ■３度目復職後（店舗ロ） ・当初短時間勤務。睡眠障害があったが、シフトが体調管理に合っていたと感じている。出勤状態は安定していた。 ・ただし、今思えば微妙なバランスを保ちながらなんとかやっていた。	■３度目復職後（店舗ロ） ・自分でもうつ病の影響は小さくなってきたと感じていた。
2010年頃 50代後半 （店舗管理補助）	■３度目復職後（店舗ハ） ・自宅から通勤に2.5時間程度かかる店舗に異動。 ・誰がやっても同じの、意味の感じられない仕事。	■３度目復職後（店舗ニ） ・自宅から通いやすい店舗に異動したが、出勤できない状態が続く。４度目の休職に入る。	
ヒアリング時	■４度目休職中 ・自宅静養。 ・モチベーションとか自分の存在価値とかやりがいとかいうのは、意外と自分の中にあるんじゃないかな、と思いつつもそれが実現しておらず、悶々とした日々を送っている。	■４度目休職中 ・天候によって体調に波があると感じている。 ・異動に関わらず、障害者職業総合センターの復職支援プログラムの受講時期に、自分で「よかったこと探し」を考案。これは自分に効果があると感じている。	・自分の現状の資格では、管理や調整はできない。スーパーマーケットの中での〇〇屋さんの主任という位置づけぐらいしか戻る先のポストはないと思う。 ・退職しても採用してくれる会社がないと思うし、経済的な事情もあり、辞めるわけにはいかない。

O さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1970年代後半 ～2000年頃 (大学卒業～50歳頃) 小売 （数店舗の現場）、 人事部等		・職能資格、登用試験制度あり。	・家族的な企業で、数店舗や新人研修などをする中で、多くの社員が顔見知り。そのため、いくつか病気をしたが、「病気をして大変な思いをしてるっていうのもみんな知っていて、病気持ちだからしょうがないという目で見てくれた。体調不良で休職を経験したが、復帰後に「居場所」がなかったことは一度もなかった。		・所属企業は組織合併まで地方のみで展開していたため、地元志向を持っていた。 ・自宅を建てる。
2000年頃 50歳頃 テナント店舗管理・調整～休職まで	・会社の店舗出店方針も変換される。 ・抑うつ状態の診断後、店舗調整業務から本部へ異動、ただし通勤に片道2.5時間。		・従業員規模が拡大し、人事部もかなりの数の従業員を管理するようになったこともあり、単なる一従業員として扱われるようになったと感じている。		・企業合併で従業員規模が大幅に拡大した。人事異動についても大幅にルールが変更される。
2000年代前半 50代前半 (2回の休職～リハ出勤 (データ入力等))	■２度目復職時（店舗イ） ・「これしかやっちゃいけません」と制限が多く、やることがないことがあった。自分の机もなかった。		・休職しているため低評価。 ・仕事に見合っただけの給料を払いますというのが職能制度、降格になったら給料も下がる、「あなたには責任を持たせられない」と、会社から言われていると感じている。 ・産業医とは良好な関係。		
2000年代後半 50代中盤 （障害者職業総合センタープログラム受講～復帰：店長補佐業務）	「私傷病」として扱われる。休職後当初1年間は、無給。		■３度目復職時（店舗ロ） ・産業医が変わる。 ・受け入れてくださる上司もいい方、一緒に働いていた同僚の方も非常にいい方。 ・上司からも感謝してもらえた。	・左記のように順調に復職できていたためか、会社より異動に伴う転居を命じられる。	
2010年頃 50代後半 （店舗管理補助）	・店舗ハに異動。 ・パートさんから仕事を与えられる。		・2人目の産業医との関係は良好でない。	・店舗ハでの適応が厳しかったため、X年を限度とした転居停止制度活用（給与低下も伴う）。店舗ニに異動。 ・異動先で生活防衛を意図し、逸脱行為をしてしまう。（４度目休職前）	
ヒアリング時			・会社の精神障害への理解は不十分だと感じている。	・うつ病者などの場合、価値観を変えることが大事だと言われるが、会社から提示される価値観と大幅に違うこともあり、簡単な問題ではない。	・給与が低下し、住宅ローンも残っており、経済的に厳しい。 ・妻（主婦）をあまり働かせたくない。 ・家族の中の自分というのは、自分の大きな存在価値の１つだと感じている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

聴き取り時点では休職中であった。この休職直前の仕事（店舗ニ）の内容については明確には語られなかったが、その前の店舗ハの仕事はパート社員からの指示を受けてデータ入力や確認をすることであった。この職務がどのような意味を持つのか分からなかったと本人は語っている。本人が見るところによると、「コンピュータに入力されているデータと、それを集計して出力されたデータが正しいかどうか、全部チェックするように言われた」が、「ここで入力したデータというのはパソコンで集計してここで出てきたものだ。アウトプットが間違っているとしたら、この集計するプログラムが間違っていることになる。その作業に何の意味があるのか？」と尋ねても、「いや、チェックすることは必要」と言われたとのことであり、非常に空しさを感じた。

このように自分という人物を考えた仕事が与えられていない、という空しさや不満を感じる一方で、辞めても自分の年齢で精神障害のある人間を採用してくれる会社はどこにもないとも捉えており、何とか会社には残りたいとは考えている。休職後復職したとしても、スーパーマーケットの中の「○○屋さん（魚、肉、野菜等)」しかないと考えている。ただしこのような職務に従事することは自分の経験や生活を送っていくうえでの必要な給与からすると、釣り合っていないと捉えており、「戻るところがない」とも感じている。また、定年までは 10 年弱あり、定年後の生活を考えるほどの見通しも持てていないようである。

（エ）本事例のキャリアの特徴

O さんのキャリアは、気分障害の発症や、発症後の経過を巡っての会社と O さんの相互作用が大きな特徴となっている。すなわち O さんの認識上、会社でのストレスが気分障害の引き金となり、会社の O さんに対する関わりは功を奏さず、気分障害がより慢性化していった、という経過がある。そしてこの経過の中で、気分障害が慢性化していっているとともに、会社に対する認識も悪化していっていると考えられる。そのために、O さんの発症後のキャリアのうえでの重要なポイントとして、気分障害自体の性質と、会社への認識があることが指摘できよう。

ア　O さんの気分障害の性質

①気分障害自体の性質

O さんの気分障害は、気分障害の症状は安定せず、何度も休職をせざるを得ない状況の直接的要因となっており、慢性化していっており疾患・症状と仕事との折り合いをつけることは難しいものとなっている。対照的に、O さんは身体的疾患も多く経験しているが、これらの疾患は完治はせずとも、疾患・症状と仕事との折り合いをつけることができる程度まで症状は安定している。すなわち、O さんの気分障害には症状自体の管理（寛解・安定化）が容易でないことがキャリアに影響を与えている一つの大きな要因であると考えられる。

また、O さんの気分障害は職場環境（に対する O さんの認識）から影響を受けていると O さんが認識している。O さんにとって、気分障害の発症の要因は業務がうまく進められないというストレスであった。対照的に、3 度目の復職時には職務の内容や周囲の人的体制等の職場環境が症状の安定化に貢献していたと O さんは捉えており、安定した職業生活を 2 年程度であるが送ることができた。このようなことから、自分の気分障害は職場環境から影響を受けやすいものであると、O さんは捉えている。

どのような職場環境で働くかということは、一般論として当然キャリアにも影響を与える。ただし O さんの場合それだけではなく、職場環境が気分障害の症状に影響を与え、気分障害の症状がキャリアに影響を与えている、という構造を O さんが想定していることが考えられる（図 4-1-1)。
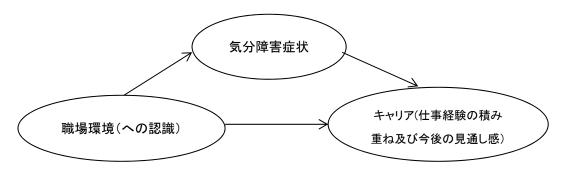
図 4-1-1　Oさんの認識における気分障害の発症メカニズム

②気分障害と企業合併・時代背景

なお、テナント管理業務が気分障害の発症の主要因となっているとOさんは認識しているが、このような職務に従事するようになった遠因となっているのは、企業合併である。合併前まではOさんの所属企業はローカルな規模であり、テナント管理業務をするという機会はなかった。それがOさんの入社後20年以上経過後、合併により組織は巨大化し、そのような職務に就くこととなった。

また、それまでのローカルな企業におけるあるエリア内での人生設計ということから、企業合併により全国異動の対象となり人生設計を大きく変更せざるを得なくなった。このことも、Oさんにとっては、気分障害に悪影響を与えている要因である。

更に、企業合併により巨大化した組織において、それまでのローカルレベルの企業の時代と異なり、組織は社員の個別事情を勘案した対応ではなく、社員に対し一律的に対応せざるを得なくなっていると感じている。精神的状態を崩した社員に対し対応する人事部などが、社員の勤務時間などについてその社員の個別事情を把握したうえで丁寧に対応するといった体制を取ることは困難となっている、とOさんは認識している。このように、企業合併により、(1)困難職務に従事せざるを得なかった、(2)全国異動の対象となった、(3)組織巨大化によるメンタルヘルス不全者への個別対応が困難となっている、といったことに影響があり、これら3つが、Oさんの認識においては気分障害に悪影響を与えている。

企業からすると経済がグローバル化する中で、時流を読み、必然性が生じたので、企業合併をしたということになる。Oさんの観点から言えば、気分障害発症というOさんのキャリア上の転機は、時代・社会の動きとも関連している、ということができるだろう。

イ　会社に対する認識

Oさんの会社に対する認識は肯定的なものとはいえず、主に2点の特徴を挙げることができるだろう。

まず、会社からは十分理解されていない、と強く感じている。すなわち、入社後30年以上の経験を有している自分のことを考えて、会社は仕事を与えていないという思いがある。

この、会社のOさんに対する理解が不十分だという認識は、Oさんの認識上における「自分が会社に対し貢献してきたこと」と、「会社が自分にしたこと」が不釣り合いだという認識とも関連していると考えることができる。Oさんにとって気分障害の原因は、スーパーマーケットの店長とテナント店舗との間を調整するという困難な担当職務にあり、会社側にも発症の責任の一端はあると捉えている。Oさんにとっては会社にかなりの貢献をし、その代償として気分障害を受障したことになる。それにも拘わらず、Oさんの会社への投資に見合った配慮を会社からは十分には受けておらず、Oさんに対する会社の処遇に不満を抱いている。このような、「自分の会社への投資（受障）」「会社の自分への投資」のバランスに対する認識が会社に対する認識に影響をしている可能性がある。そして、Oさんが気分障害の影響により他罰的になっており、この不

均衡さに関する認識がますます強まっているという可能性も考えられるかもしれない。

なお、このような会社・自分間の投資の不均衡感という概念は、企業のキャリア形成支援活動（特に支援環境整備（要素③)、職務・役割調整（要素②)）を要素として含むものであるが、単に企業の支援活動の有無によりキャリア形成が左右されるということだけでなく、これまでの自分の活動と比べて会社がどう扱っているのか、という比較する意識の要素が含まれていることが、キャリア形成に影響する要因として独自なものであろう。

第二に、会社は自分に対する理解が不十分ではあるが一方で、生活のことや自分の年齢における新規雇用の難しさを考えると辞めるわけにもいかず、会社に所属せざるを得ないと感じている。このような感じ方は「組織コミットメント」も関連するように思われる。組織コミットメントとは組織に対するメンバーの態度であり、「組織と従業員の関係を特徴づけ、組織の一員であることを継続、もしくは辞めることへの示唆を持つ心理状態」(Meyer & Allen, 1991)と説明される。また、情緒的（組織への一体感・愛着等のコミットメント)、継続的（組織を辞める場合のコストを考えると組織に居続ける必要がある等の功利的コミットメント)、規範的（社会的常識からは理屈抜きにこの組織にいるべき等のコミットメント）の 3 つに分かれることが指摘されている。

O さんについては、症状の不安定さ、会社からの理解の不十分さ・不本意な対応などから、会社に貢献したいという気力があまり戻っていない一方で、経済的事情等から辞められない状況にもあり「継続的コミットメント」の要素が比較的強いと思われる。そして、このような決して肯定的とはいえない継続的コミットメントに基づく意識により、会社に所属せざるを得ないと感じている。

更に上記の会社・自分間の投資の不均衡感、継続的コミットメントに加え、定年までの期間の長さも影響を与えていると考えられる。O さんの会社の定年は 65 歳であり、「あと数年働けば、もう終わり」といった定年まで数年に迫った方によく見られるような意識は持てていない。あと 10 年近くもあり、その間をどう過ごしたらいいだろうか、というふうに捉えている。このような定年まで時間的距離があると感じていることも、会社に対する認識、更には今後の見通しが持てていないこととも関連していると考えられる。

ウ　その他考えられる要因

その他、家庭からのサポートも、O さんのキャリアに影響を与えている。すなわち、O さんは家庭からのサポートを受けており、もしこのサポートがなければ気分障害のキャリアに対する影響はもっと深刻になったであろうと考えられる。ただし家庭のサポートがあったにしても、気分障害の O さんのキャリアに対するインパクトはなお大きいものがあると指摘できよう。

（３）責任の重い仕事を任されて発症し、休職期間を経て定年を迎えようとしている P さんの事例

（ア）プロフィール

表 4-1-5 に P さんのプロフィールを示す。

歯科医の叔父の影響を受け、高校生の頃から漠然と医療関係の仕事をしたいと思うようになる。大学（商学部）を卒業し卸売関係の会社に就職するが、仕事の厳しさと比べて待遇が悪く、将来が描けず数年で退職し、前出の叔父の紹介で市会議員の私設秘書の仕事に就く。その中で現職である私立学校の誘致の話を知り、現職が医療と関係していることや将来の安定性に惹かれて応募、事務職として採用となる。立ち上げ準備段階から関わり、開学後は管理部門に配属されることが多く、順調に出世する。50 代半ばで責務の重い仕事を任されたこと、私生活上も大きなイベントがあったことから気分障害となり、休職する。職場復帰後は総務課に配属され、駐車場の管理、郵便物の仕分け等の庶務に従事している。約 35 年勤め上げ、定年を控えている。

病気から回復したことで、世の中の役に立ちたいという気持ちを強く持つようになり、「一日一善」を心掛けている。定年後も再雇用を希望しており、引き続き職場のために働きたいと考えている。

表 4-1-5　P さん（50 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	気分障害（手帳なし）
所属企業	規模：1000 人以上 業種：教育・学習支援業
職務内容	事務（郵便物の仕分け、駐車場の管理等）
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（管理職：課長級） 勤務時間：フルタイム 在職年数：33 年
入社の経緯	秘書をしていた議員が現職の誘致に関わっていた関係で興味を持ち、秘書時代の知り合いにお願いをして入社。
異動の概要	大体３年ごとに異動があり、9～10 回は異動している。 発病前は経理課、管理課、総務課等、管理部門に配属されることが多い。
就業上の配慮	復職前の１ヶ月はリハビリ出勤を行う 現在はフルタイムで就業しており、定期的な通院以外の就業上の配慮は特にない

（イ）経歴

P さんの経歴を表 4-1-6 に示す。

P さんは初職と現職を合わせて約 35 年の職歴があるが、これを①初職入職～退職、②現職入職～発病前、③発病のきっかけとなった a 事業所に出向した時期、④休職期間、⑤リハビリ出勤、⑥現在の 6 つの時期に区切った。なお、プロフィールで述べたように、初職と現職の間に議員秘書をしていた期間があるが、ヒアリング時に P さんが職歴に含めていなかったため、経歴表には特に欄を設けていない。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

発病前は管理部門でマネジメント的な仕事をしており、対外的な折衝や、様々な職種の社員をまとめるといったものが多かった。P さんにも希望通りの部署に配属され、順調に出世しており、「管理業務が自分で

表 4-1-6

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1970年代前半～ 1970年代半ば 20代前半 (卸売・小売業) 営業 （顧客の新規開拓） 正社員	・歯科医の叔父の影響を受け、漠然と病院関係に興味を持った。大学は商学部で、医療とは直接の関係はなかったので、医療に近いところで薬問屋に就職した。 ・先輩を見て、仕事が厳しい割には給料が安かったので、転職を考えた。 ・ノルマにもなじめなかった。		・ちょうど辞める前に歯科医の叔父より市会議員の私設秘書の話があり、面接を受けて採用となった。 ・秘書をしていた議員の先生が、現職の誘致に関わっていた。その縁で色々な人にお願いして入職した。
1970年代半ば～ 2000年代半ば 20代半ば～50代半ば （教育・学習支援業） 事務，正社員 役職：一般従業員～ 部長級	・今までとは異なる分野の転職となったが、入職時の不安は特になかった。 ・対外的な折衝が多く、色々な職種の人をまとめるセクションにいたので、人の話を聞く、言われたことはすぐに処理するというのは心がけていた。また、性格上すぐしないといけないと思うタイプ。先延ばしすると、どんどんたまって身動きが取れなくなる感じがある。やれる仕事はすぐする。考えるより身体が動いている。		
2000年代半ば- 2000年代後半 50代半ば （教育・学習支援業） 事務 役職：部長級 ＊関連会社のa事業所に出向	・発症直前までは管理部門ばかり行っていて、割と順調に出世した方だから、どんな仕事でも仕事という考えはなかった。 ・当時、a事業所は有限会社が認められていたので、役員が資本を出していたが、将来のことを考えて役員から出資金を買い上げる作業があり、これがいちばんきつかった。社長とPさんの2人でやっていたが、実働部隊はPさんで、肩書きも部長だったのでそういうこともプレッシャーに感じていた。	・資金回収の交渉がうまく進まず、性格的にもすごく嫌な仕事だった。回収途上の段階で出勤すると胃がむかむかしてトイレに駆け込む日が続き、仕事ができない、身体が受けつけないと自分でも分かる状況になった。 ・他にも色々な面で考えることになって熟睡できない日が1ヶ月以上続いた。 ・上記の状況であったため職場の関係施設である、気分障害の治療・職場復帰に力を入れている病院を受診したところ入院を勧められたが、自宅療養することとした。	
（休職期間：2年7ヶ月）	・復職直前まで外出するのも億劫だった。通院も家内に送迎してもらった。主治医は「外に出て日光を浴びろ」と言うが、気力が残っておらずできなかった。 ・早く復帰しないととか、このままでいいんだろうか、とそんなことばかり考えていた。生活があるから。でもやっぱりムリだなあと思いながら、まあ、この際ゆっくり休もうか、それが開き直りというか、ダメならダメでいいやと思って、それがよかったのかも。 ・趣味（さつき）。病前から趣味の会に入っていたが、またやってみる気になった。病前は盆栽（木を作る）だったが、病後は花ものに好みが変わった。 ・復職してやっていけるかなと思えたのは、13年以上乗っている車を買い換えた時。複数のディーラーから見積もりを取っているうちに、最初にやった契約の仕事と同じと思ったのがきっかけ。		
2000年代半ば- 2000年代後半 50代半ば （教育・学習支援業） 事務 役職：課長級 ＊リハビリ出勤として、関連会社のb事業所に出向。駐車場の整理等の雑務に従事。	・少しでも人の役に立てればいいという気持ち。 ・どんな仕事でも仕事だから、責任持ってやろうという気になった。 ・日光を浴びながら駐車場を回っていると、こういう仕事もあるんだなあ、それもいいなあと勇気づけられる。最初はイヤだ、人に見られて恥ずかしいと思っていたが、やっているうちに全然関係なくなった。		・結局、私はもう定年に近かったから、退職金がそこそこあると思ったんで、あとはなんとか年金が出るんで、食いつなぐ、そういうのも心の片隅にあったのかもしれない。ただ若い人がこういう状況でいるとそれはムリだと思う。やっぱり社会生活を送るうえでどうしてもお金はいるから。どうしてもそれを考える。

P さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1970年代前半～ 1970年代半ば 20代前半 （卸売・小売業） 営業 （顧客の新規開拓） 正社員		・採用前の新人研修が2ヶ月位あった。1週間程度自衛隊に体験入隊したり、研修施設に泊まり込みで電話の応対等のトレーニングを行った。	・売り上げ＝競争の世界なので、同期といえどもライバル関係にならざるを得なかった。		
1970年代半ば～ 2000年代半ば 20代半ば～50代半ば （教育・学習支援業） 事務，正社員 役職：一般従業員～ 部長級	・第1希望：商学部を出ているので経理関係。第2希望：議員の秘書をしていたので庶務関係。大体希望通り管理部門に行っている。自分に合っているのかなというふうに思った。 ・約3年ごとに異動。9-10ヶ所位は回っている。			・開校準備段階で採用される。自分たちがやらないと開校しないという気持ちがあった。準備～開校当初は月200－300時間働いて、家にはほとんど帰らない時期が1年近く続いた。	
2000年代半ば- 2000年代後半 50代半ば （教育・学習支援業） 事務 役職：部長級	・希望は出していない。上司より「君じゃなくちゃダメだ」と言われ、上司たっての希望と考えている。				・この時期に妻の実家に引っ越しをしたことなど、プライベートでも大きな環境の変化があった。
（休職期間：2年7ヶ月）			・産業医および上司との面談が個別にあった。 ・産業医はメンタルヘルス不全社員の復職のプロであるため、上司に的確なアドバイスをしていた。		・義理の兄（精神科医）のアドバイス。この手の病気は、池があって小石をぽんと投げると波紋ができて、しばらくしたら穏やかになるから、ムリせんでいいよ。とにかく静まるのを待ちなさい、というもの。まったくその通りだった。
2000年代半ば- 2000年代後半 50代半ば （教育・学習支援業） 事務 役職：課長級 ＊リハビリ出勤として、関連会社のb事業所に出向。駐車場の整理等の雑務に従事。	・リハビリ出勤は1ヶ月、その後正式復職し、引き続きb事業所に配属される。 ・リハビリ出勤中の勤務時間は以下のとおり。 第1週目ー第2週目：9:00～12:00勤務 第3週目：9:00～15:00勤務 第4週目：フルタイム 第5週目以降：正式復職		・同僚、上司に恵まれ、今までの働きぶりを見ていてくれて、元の職場に戻るよりはb事業所に行った方がいいのではないかと配慮してくれた。自分からは特に希望は伝えていない。	・自己申告書、上司との面談、人事考課等を通じて、会社が自分に何を期待しているかが伝わってくる。	家族（特に奥さん）のサポート。「もうすぐ定年だし、リハビリ出勤が上手くいかなかったらもう辞めていいよ」と言ってくれてプレッシャーをかけなかった。

表 4-1-6

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
2000年代半ば- 2000年代後半 50代後半 （教育・学習支援業） 事務 役職：課長級	・仕事内容は対外的なアンケートの回答、駐車場の管理（リハビリ出勤の時から引き続きやっている、郵便窓口（郵便物の仕分け）等。割と余力を残して業務にあたれる。 ・職場にお世話になったので、何かできることはないかと常に考えるようになった。実際に、社員の家族に絵を描く人がおり、その人が賞をとった作品を寄贈したいと私に相談にきた。1年半位かけて関連の病院のロビーに飾ることを実現させた。患者さんとか外来の人が見て、ああいいね、というのを聞いて、ああ、よかったんだなあ、と思った。	・職場復帰して2年半になるが、再発はない。眠れないことが不安だったので、睡眠薬は最後まで切れなかったが、半年程前から主治医と相談して睡眠薬なしでトライしたところ大丈夫で、服薬なしの状態で半年過ごしている。現在は23:30には寝られている。	・65歳まで再雇用を希望。4月に人事課長が確認に来たので、働きますと希望を出した。65歳以降もボランティアでもいいから何かしたいなとは思っている。 ・大病してこれだけ元気になったのだから、何かしなくちゃいけないという気持ちで一杯。一日一善を実行している。

も合っているのかなと思った」と語っていた。発病後、リハビリ出勤時の業務が屋外駐車場の管理であり、当初は人に見られたら恥ずかしいという気持ちを持っていた。しかし、日光を浴びながら駐車場を巡回しているうちに、“「こういう仕事もある。それもいいなぁ」と勇気づけられる”ようになり、他人にどのように思われているかは全然関係なくなったとのこと。同時に、「どんな仕事でも仕事だから、責任を持ってやろう。こういう仕事（現業系の雑務）をしている人がいるから全体も上手くいっている」という気持ちが芽生えた。この気持ちは正式復職後、「大病してこれだけ元気になったのだから、何かしなくちゃ」という気持ちに成長する。現在は駐車場管理のほかに庶務の仕事がプラスされており、社員の家族が描いた、賞を取った絵を職場に寄贈する手続きを行う、構内に設置されている信号の分かりづらい表示を改善するように働きかけるなど、社員や学生、来客のためになるような提案をしている。

定年後についても現在の職場で働きたいとの希望を強く持っている。人事より、定年後の雇用継続について聞かれた際に、希望していると回答したと話していた。更には、P さんの職場における定年退職者の再雇用の年限は 65 歳までであるが、その先もボランティアでよいから世のため職場のために働きたいと考えている。

（エ）本事例のキャリア形成の特徴

ア　本事例のキャリアにおける転機

P さんは 50 代半ばの時に、開学準備段階で関わりのあった関連会社の a 事業所に業務部長として出向となったが、担当業務の難しさからメンタルヘルス不全に陥った。

異動の際には上司より「君じゃなくちゃダメだ」と言われ、P さんは上司たっての希望であると考えている。しかし、どちらかといえば結論がはっきり見える交渉をして結果を出すことを好む P さんの性格とは逆に、資金回収に係る交渉は順調に行かず苦戦した。この年の 11 月に、奥さんの実家に引っ越すというプライベートでの大きな変化もあった。翌 12 月には不眠が続き、出勤すると胃のむかつきを覚えて嘔吐するという状況であったため、上司から勧められてメンタルヘルス外来を受診し、うつ病と診断された。翌年の年明けから 2 年 7 ヶ月の休職期間に入った。これまで順調に出世コースを歩んでいた P さんにとって、職業上初めてといえる大きな挫折であり、キャリアにおける転機といえよう。

P さんは休職期間中億劫感が強く、休職期間の終盤まで奥さんの送迎で通院するほかは全く外出できなかった。そのような中で、精神科医をしている義理の兄が「この手の病気は池に小石を投げると、投げた時は波紋ができるが暫くすると穏やかになる。そのような感じだから無理をしないでとにかく静かになるのを待

P さんの経歴（２）

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
2000年代半ば- 2000年代後半 50代後半 （教育・学習支援業） 事務 役職：課長級	・課長職待遇。職務手当がつかないだけで、俸給は変わっていない。降格はなし。よく同格にしてもらえたと思っている。病気になる前の実績を見てくれているのかもしれない。			・本人の提案した事項が採用される（社内郵便業務の簡素化）	・病気の時は嫌っていうほど家にこもっていたので、それを取り戻すように外に出る。定年後も働きたい。家内も「どんどん外に出なさい。男が家にいたらいけない」と言う。いい家内をもらった。その代わり僕は帰りは寄り道しないでまっすぐ帰る。

て」というアドバイスを受けたことが大きな支えとなった。また、休職期間の期限が近づいて来たときに、家族が「リハビリ出勤に成功しなかったら、辞めてもいい」と言ってプレッシャーをかけなかったことも逆に復職に向けての後押しとなった。

休職期間中のエピソードとして、10 年以上乗っていた自家用車を復職にあたって買い換えようと思って行動したことも P さんの自信をつける契機となった。車を購入する際に複数のディーラーから見積もりを取りよせて交渉しながら、「現職に就いて初めて配属された契約の仕事と同じだな」と感じたとのこと。後で家族から「あの時のお父さん違うわ、生き生きしてきたねっていうふうに思った」という話を聞かされた。復職の準備のために何気なく行動したことが自信となり、復職にプラスに働いている。

復職については、1 ヶ月のリハビリ出勤期間を設けて徐々にフルタイム勤務に戻していった（勤務時間の詳細については表 4-1-6 を参照）。P さんからは復帰にあたって特に希望を伝えてはいなかったものの、「同僚、上司に恵まれ、今までの働きぶりを見ていてくれて」、元の職場に戻るよりは、別の部署に配属した方が良いという上司の判断から、関連会社である b 事業所にてリハビリ出勤を開始することになった。b 事業所は企業全体の福利厚生に関する業務を行っており、P さんの仕事内容は屋外駐車場（500 台収容できる大きなもの）の管理であった。リハビリ出勤期間終了後も引き続き b 事業所にて正式復職となった。b 事業所には 8 ヶ月おり、年度の変わり目で以前経験したことのある総務課に再び配属され、再発なく現在に至る。なお、復職後の降格はない。

P さんは、休職中の庭先に出て日光を浴びることすらできないくらい消耗していた状況から少しずつ回復して、今はこんなに元気に働けるようになった、というところで大きな心境の変化があり、仕事上でも少しでも人のためになるように行動している。このことも大きな転機といえる。

イ　本事例のポイント

本事例のポイントは、P さんの復職後 3 年程度再発なく勤務できていることにあると考える。その背景にはメンタルヘルス不全による休職～復職期間の心のありようと、復職にあたっての職場の対応、の 2 点にあると思われる。

ｉ）休職～復職期間の心のありよう

休職期間中の P さんは生活のことを念頭に置き、「早く復帰しないと」「このままでいいんだろうか」ということばかり考えており、強い焦燥感を抱いていた。しかし、「（主治医の）先生は庭で朝日にでもあたったらいいとか色々おっしゃるんですよ。その気力がないんです。この手の病気は」との語りにあるように、

焦る気持ちとは裏腹に自宅の庭先に出ることさえも億劫になる程身体が動かない状況で2年を過ごす。そのような状況の中で、前掲の義兄のアドバイスと、家族がプレッシャーをかけず見守っていてくれたこと等から、“身体が動かないなら仕方がない”と開き直りの気持ちで休職期限ぎりぎりまで自宅療養に努めることが可能となったと考えられる。P さんはこの時期のことを振り返り、やはり休職期間を多く取って心と体の調子を調えることが職場復帰に欠かせないと述べたうえで、「国が病気休暇を90日に縮めて半減させましたよね。有給休暇だから、財政が逼迫するのは分かりますけど、この手の病気はすごく長くかかると思うんですよね。要するにこういう（気分障害のような）精神的疾患が増えている、そういうところで日にちを短縮するって、僕はなんかおかしいなと思います。社会的問題になっている割には短くするっていかがなものか、っていうふうに思います」としている。

復職してからは、部長として部署の統括にあたっていた休職前の立場から、現業系の仕事に職務内容が変更となっても、「どんな仕事でも役に立つ仕事」と発想の転換ができ、プライドを持って業務にあたれるようになったことは大きいと思われる。発想の転換ができた背景には、主治医のアドバイスにもあったように、日光に当たって駐車場を巡回することで清々しい気持ちになれたことも見逃せない。また、P さんの回復に合わせて庶務的な業務が増えていったが、その中でPさんが提案した業務改善や環境整備に関する案が採用され、実際に「ああいいね」といったフィードバックが得られたことも、自己肯定感につながっていったと考えられる。

ⅱ）復職にあたっての職場の対応

復職にあたっての職場の対応についても、P さんの復職が成功した大きなポイントといえる。具体的にはリハビリ出勤の期間を設けて労働時間を段階的に増やしたこと、元の職場に戻さなかったことである。職場復帰の際は、原則復帰前の部署が良いと言われているが、元の部署にうつ病発症の理由やきっかけがある場合は全く違う部署に戻すことが必要となる場合があり、本事例においてもこの考え方が当てはまる。

上記のような対応が取れた背景には、P さんの勤務先がメンタルヘルス不全対策に関する教育を行うところであり、産業医がメンタルヘルス不全者の復職に関するプロであったことも大きい。産業医が上司に復職のポイントを的確に伝えていたことが、P さんが特に復職に対する希望を述べなくても無理なく復職のスタートを切れたことと関係していると考えられる。

本事例は、メンタルヘルス不全に陥ったのが定年間近の時期であったこと、勤務先にメンタルヘルス不全者の職場復帰のプロが揃っていたこと等から、特殊なケースと考えられる。しかし、休職期間中は焦らず気力が戻るまで療養に専念するという点は、発症年齢、企業規模、職場環境等に関係なく参考になるといえよう。

２　職業経歴に今後の展開が予想される事例（30 代、40 代）

（1）気分障害発症後、休職を経て別部署に復職し安定している Q さんの事例

（ア）プロフィール

表 4-1-7 に Q さんのプロフィールを示す。

気分障害のため休職し、リワークプログラムを経て、休職前と異なる部署に復職した。その後の経過は安定しており、ヒアリング時点で 1 年が経過している。

大学卒業後、公務員を目指して試験を受けたが希望が叶わず、1 年後、官公庁を相手とする建設コンサルタント会社に就職した。5 年ほど勤務したが、会社が倒産したため、離職。その後、現在の会社の業種に将来性を感じて就職。現在の会社では 10 年ほど生産管理の仕事に従事し、工場の生産部門・営業部門との調整などを行った。当初は主任という立場であったが、実績が認められて課長にまで昇進した。昇進後、管理職の立場となった際、特定の部下との関係に悩み、また業務過多のため、気分障害を発症した。離職を考えたが、上司の勧めで休職する。休職中にリワークプログラムを受講し、自分のキャリアやストレスとの向き合い方について考え直した。休職期間中に会社との面談を経て、別部署に復帰。復職後、1 年を経過しているが、経過は順調であり、自分の体調に合わせて残業をすることもあり、今後、業務の幅を少しずつ拡げていきたいという希望を持っている。

表 4-1-7　Q さん（40 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	気分障害（手帳なし）
所属企業	規模：100～999 人 業種：機械製造業
職務内容	営業部門の管理 （営業部員の行動管理、販売計画の立案と実行の管理）
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員 勤務時間：フルタイム 在職年数：10 年
就業上の配慮	休職前と異なる部署への復職 復帰後 1 週間は短時間勤務 復職当初は残業は基本的になし

（イ）経歴

表 4-1-8 に Q さんの経歴を示す。

職業生活を、①在学時代、②初職から転職までの時期、③転職後の現在の会社に再就職した時期、④気分障害の発症時期、⑤休職時期、⑥復職後から現在までの 6 つに区切り、「本人の活動・認識」、「会社の本人への関わり（影響)」、「その他（家族の本人への関わり)」の 3 つの側面からまとめている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　復職後の仕事について

復職後、Q さんは、休職前の元の部署（生産工程）に復帰するつもりでいたというが、休職中に会社との話し合いが行われ、会社から別部署での復帰を提案されたという。その頃、ちょうど会社の組織合併が行わ

表 4-1-8

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1990年代前半まで 22歳まで （～大学卒業）	・高校や大学では部活の部長など役職に就くことが多かった。		・経済学部におり、都市計画などに興味を持つ。関連することができる役所への就職を考え、大学卒業後、公務員を目指し1年就職浪人した。結局難しく、建設コンサルタントの会社に入社した。
大学卒業から1年後～5年程度 2000代前半 30歳頃 建設コンサルタント、正社員	・建設関係の営業（官公庁の指名競争など）。役所相手の仕事のため、残業はなく、激務ではなかったので、自分のペースである程度自由にやっていた。		・会社が倒産してしまい、出身地に戻ろうと考え、地元の求人を探し、3ヶ月程度で決まった。 ・外周りは希望しておらず、経理の知識や資格もあり、前職で経理のことも興味があり手伝っていたこともあり、経理の募集の出ている現在の会社に応募した。 ・現在の会社は、液晶関係の仕事をしており、今後液晶テレビなどで伸びていく業種ではないかと考えた。
転職後 (2000～2010年頃) 機械製造業 生産管理 正社員（主任）	・工場での実務経験がないので、工場管理の業務から始め、何年かしたら経理ということになり、そのまま工場業務に10年程度携わることになった。 ・工場内での調整役（生産管理）の仕事であり、お客さんの納期要望や工場内の各部署（設計や製造）、営業などを調整する役割であり、きつい仕事で、希望する人があまりいない役割であった。 ・1から製品ができあがっていって、お客さんのほうに機械を渡し、製品ができることを見て、やりがいは感じた。また、納期が短くても、そのようなお客さんの要求に答えられた時は、やりがいを感じ、仕事はおもしろかった。	・工場だったので、納期等に間に合わせるために色々と動いていたので、自分のペースではできなかった。	・工場での業務であったが、毎年色々と経済の環境や制度も変わるので、専門資料を読むなどし、経理をきっぱり諦めるのではなく、知識だけはつけておきたいので関連書籍を読むなどしていた。 ・上司は度々変わり、上司に頼らず生産管理の仕事を切り盛りした。そこが認められたのか、課長に昇進しうれしかった。
気分障害発症時 2010年頃 生産管理 正社員（課長）	・仕事よりも人間関係で苦労した。仕事自体はそれほどプレッシャーは感じず、納期のプレッシャーだけだったが、納期に間に合わせるには人を動かさなきゃいけないので、人をどう動かすかで迷ったり、ぎくしゃくした形になったこともあり、疲れた。	・職務が工場内の中心的な役割であり、色々な人から頼られ、自分もどうにかしてあげなきゃいけないと感じ、自分の仕事以外にも、色々とやっていた。 ・管理職となり、部下から不満がどんどんに向けられてきた。上の部長にも話を上げたが、部長も自分と同世代なのであまり頼りにならず、また管理職が自分とその部長だけであり、頼れる人がいなかった。 ・自分ならばクレームを言いやすいためか、他部署の部下の不満を深夜の2時3時までずっと話を聞くということがほぼ毎日1ヶ月ほど続いた。 ・業務の効率化のため、新しい生産管理システムやITに切り替えたところで、その切り替えの業務やマニュアル作りをやらなくてはいけなかった。 ・もう人とは話したくない、もう鬱陶しく感じ、会社に行きづらくなった。会社に行くと吐き気等体調不良が出た。仕事の手はつかなかった。	・体調不良が出て、休業制度があるのは知っていたが続けられないと考え、最初は「辞めます」と話をした。以前の上司から「考え直せ」と言われ、リワークプログラム受講を勧められた。
休職中 （自宅療養 リワークプログラム 受講）		・グループミーティングで司会に手を挙げづらい人もいるだろうと考え、立候補することが多かったが、「そのように人のことばかり気にしなくていい」とリワークカウンセラーより指摘を受けた。	・復職後は工場から離れた仕事にしてもらいたいと考えていた。
現在 40代前半	・会社に最初に復職してすんなり「おはよう」と言えたので良かったと感じている。 ・営業なので、伝票の請求書などで月末は多忙となる場合があるが、1年経って大体の業務を覚えてきた。	・部下に仕事を振ったり、調整したりして、自分に負担にならないような形で、以前とは違った形で仕事を回している。 ・新しいことをやるにしても、人間関係やストレスをためないことがあってこそできると感じている。 ・地域のボランティアに参加し、色々な人と話したりするような時間も持てている。	・営業になってからもお金の話はどこに所属してもつきものなので、そういった知識の勉強をしたり、別の、営業の視点から見た場合の勉強も、少しずつやっている。 ・復職後1年が経過し、部下に仕事を割り振り順調に流れにのってきたので、空いた時間を市場調査等新しい仕事に従事することに使っていこうと考えている。

れ、工場の体制も変わったため、元の部署である工場の工程管理の仕事ではなく、営業職での復帰を勧められたようである。また、折り合いの悪かった上司が、Q さんの元のポストに就くことになり、関係を離した

Q さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代前半まで 22歳まで （～大学卒業）					
大学卒業から1年後～ 5年程度 2000代前半 30歳頃 建設コンサルタント、正社員		・小さな会社であったため、自分が元々興味を持っていた経理を手伝うこともできた。			・会社倒産後転職にあたり、子供が生まれたばかりでありどの会社にするかの決断をゆっくりする余裕はそれほどなかった。
転職後 (2000～2010年頃) 機械製造業 生産管理 正社員（主任）		・昇進決定時、いきなり「課長をやってほしい」と言われたが、では課長は何をすればいいのか等、そういった研修とかはなかった。			
気分障害発症時 2010年頃 生産管理 正社員（課長）	・半年間休職という形になった。		・管理職であり、部長も自分と同世代であり、相談することもなかった。 ・部長の上の管理職にも一応は相談したが、有効ではなかった。 ・総務に移っていた以前の上司から離職について「ちょっと待って、考え直せ」と言われた。またこの上司からリワークプログラムを勧められた。		
休職中 （自宅療養リワークプログラム受講）		・適切な自己主張に関するロールプレイイングや、キャリアに関する振り返り（悪いことだけでなく、楽しいこともあったことに気づいた）、ストレス対処策をまとめることなどが有用だったと感じている。	・家族や、リワークのカウンセラー、リワークプログラムで知り合った人などが相談相手になってくれた。		
現在 40代前半	・工場で働いて気分障害を発症したため、復職後は工場から離れた仕事にしてもらい、復職当初は工場に関わらない仕事にしてもらった。 ・会社の合併があったが、現場の雰囲気や仕事のやり方自体は従来と大きく変わっていない。		・営業の上司や、総務課長などが「どう？」とよく声をかけてくれる。 ・今の部署では、そんなに自分の意見をがーって言う人はおらず、とりあえず話を聞いてくれるので、工場の時とは違い息が合うと感じている。		

方がいいという会社の判断もあったようである。Q さんは「私が嫌いだったっていうか、あんまり好きじゃなかった上司が私の代わりにポストに就くからってことで、じゃあ距離を置かせるねって（会社が）提案し

てくれたんで…ちょっと難しい上司だったんで、またそこの下に就いたら多分また（症状が悪化する）っていうふうに考えてくれたんでしょうね。配慮してもらったところがあります」と述べている。会社からの提案に対し、Q さんは「ほっとした」という。同時に、「やはり（元の部署は）やりがいのある部署なので、そこには戻りたい」「今まで 8 年間一緒にやってきた仲間がいるので、その人達とも一緒にまた仕事をしたい」という気持ちと「（元の部署に戻ることで）人間関係で苦労するな」とも思ったという。復職後の仕事は、営業部門にて営業部員の行動管理、販売計画の立案や実行といった管理業務を担当している。役職はついていないが、実際は、管理職の補佐や管理職的な立場での仕事も担っているという。復職当初は、午前中の勤務から開始し、徐々に勤務時間を伸ばしていった。現在、1 年が経過し、仕事も安定し、自分の状況にあわせて残業も行っているという。リワークプログラムで学んだ対処法を活用し、会社の人とも相談しながらストレスをためずに働いているという。

イ　今後について

復職後は安定して勤務しており、部下の指導も担っている。任されている業務は問題なくできるようになっているので、今後は、業務の幅を少しずつ拡大し、「営業目標に向けて新しい仕事もどんどん提案していきたい」と意欲的に考えている。現在の仕事の様子を次のように述べており、今後の業務の目標も明確に持っている。

「（復職後）この 1 年は自分で新しい仕事を覚えて、だいたいの業務ルーティンのことはできるようになったんで、あとは業務の改善をしながら、私の仕事を全部部下に任せて、私は新しい何か、営業で足りないところの業務、マーケティングだとか市場調査だとか、そのへんのところを新しい業務を作っていこうかなと思っていますね。ようやく部下のほうに全部今までやっていた仕事を流したので。で、やり方も全部教えこんだんで、あとはその空いた時間は新しい仕事に手を出そうかなという感じです。」

また、今後の昇進について特に意識せず、「目標をひとつずつクリアしていく」ことが重要だと考えている。その結果、昇進ということであれば、それを受け入れるが、その時にどのくらい自信が持ててできているのかを確認してからキャリアアップを考えていきたいとしている。

（エ）本事例のキャリアの特徴

入社後、工程管理の部署に配属され、各部署との調整など難しい仕事ではあったが、実績を認められ、管理職に昇進した Q さんの転機となった出来事は、管理職昇進に伴い部下との人間関係の悪化により気分障害を発症し、休職したことといえる。Q さんの復職を支えたものは、休職中に受講したリワークプログラムでの経験、気分障害を発症した時、元々Q さんの部署（工程管理）にいた上司が総務に異動しており、休職中、相談に乗ってくれていたことが大きかったといえる。Q さんの入社から発症、休職、復職に至るまでの状況について、キャリア形成（職業経験の積み重ね）のなかで特徴的なことについて以下にまとめる。

ア　入社後、実績を認められ順調に昇進

現在の会社に将来性を感じたことと、独学で経理の資格を取得するなど以前から経理に興味があったため、経理課の募集がでていた現在の会社に応募した。経理課を希望したが、実務経験がないこと、また、工場の工程管理を担う人材が会社にいなかったため、工程管理の部署を任されることになった。将来的には経理の方に配置転換をするという条件のもと就職を決めた。

仕事は、顧客から発注があるとその製品の設計から出荷、据付作業までの製作工程を立案して、進捗管理をすることが主な業務であった。工場内での中心的な役割であり、設計が間に合わないため製作期間をずらして欲しいといった各部署からの要望の調整をしたり、納期が遅れると各部署の間に立って調整しながら納期にあわせて出荷することが求められる業務であった。社内では、仕事の難しさから工程管理の仕事が敬遠され、人材がなかなか集まりにくくきつい部署であった。Q さんは仕事の大変さはあったもの、製品ができあがる達成感ややりがいも感じていた。同時に人間関係での苦労も感じており、次のように述べている。

「やりがいはかなりあったと思います。やっぱり納期が短かったりとか、お客さんの要求に応えられた時っていうのは、そういったやりがいを感じられたんで。仕事面では、やりがいはもう感じて。仕事はおもしろかった。ただ、やっぱり調整する役割であるので、人との関わり方というのが大変なところがありました。特に仕事よりも人間関係の方で苦労したっていうのが、その休職する直前までは。」

イ　管理職昇進後、キャリアに転機

仕事の難しさはあったものの仕事のやりがいもあり、実績を積み上げていった。直属の上司は短期間で異動してしまうため、入社後、一貫して 8 年間、工程管理を担っていた Q さんが実質的な管理者となっていた。その頃、会社から課長への昇進が打診される。実績が認められた順調な昇進であり、生産工程の管理職となった。昇進の話があったときは、「自分が 8 年間やってきたことが認められ、うれしかった」という。一方で、会社には標準的な研修制度がなく、どのように部下のマネジメントをすればよいかという研修は一切なく、管理職への不安はあったようである。管理職に昇進した時の様子を振り返って次のように述べている。

「やっぱり課長は課長なりに管理職的に経営のほとんどをやんなきゃいけないので、現場も動かさなきゃいけないしっていう形で。その頃からだんだん自分の仕事がきつくなり始めましたね。やっぱり役職がないときは、それほどプレッシャーもなく。…課長になってからそういったプレッシャー、会社のことだとか、部下のことだとか、そういったところを気にしなきゃいけないんで。自分だけじゃなくなっちゃったんで。」

管理職に昇進したことで会社での立場が変わり、これまでの業務に加え、部下をマネジメントするという新たな業務が加わったことで Q さんのキャリアに転機が訪れることになる。管理職になったことで、部下からの相談や要求について、Q さん自身「管理職という立場でなんとかしないといけない」という責任感もあり、特定の部下からの執拗な要求に精神的に追い詰められていったとのことである。同時に、新しい生産体制に変わり、仕事のやり方が変わったため、生産マニュアルの効率化や生産システムの切り替えといった業務が新たに発生することになった。新たな業務に加え、部下からの要求を解決するために業務量が大幅に増えたということである。当時、深夜 2 時、3 時まで部下との話し合いに応じており、それが 1 ヶ月近く続いていたという。また、部長も自分と同世代であったため、相談することもできず、頼れる人がいなかったという。その結果、吐き気や体調不良が続き、気分障害を発症するに至った。

Q さんは、学生時代から周囲の人からの信頼も厚く、責任感が強い性格から部活やグループのリーダーとなる等何らかの役職につくことが多かったようである。現在の会社でも入社後も、会社の中心的な部署で各部署との調整など中心的な役割を担っていたことから、会社での顔も広く、信頼され、従業員の代表を推薦され、会社との交渉にあたる役職についていたという。そのため、社員からの信頼が厚く、色々な社員から相談をされるなど頼られており、部下が相談や要求を伝えやすい立場であったということも見受けられる。同時に、責任感の強い Q さんの性格が「なんとかしなくてはいけない」と自分を追い込むようになっていっ

たとも推測される。そのころの様子を振り返って次のように述べている。

「その時は管理職になって会社からの立場でがらりと変わったんで、まず部下から業務的になんで私たちがこの仕事をしなきゃいけないのかだとか、やっぱりそういった不満がどんどん私に出てきたんですね。そういった部下からの苦情っていうか、そういったクレームを部長と話し合いながら、やっていたんですけれども。その部の中で私とその部長が管理職だったんですね。2 人しかいなかった。他の部署の部下達がやっぱり言いやすい私に（相談やクレームを）言ってきて」
「納期に間に合わせるには人を動かさなきゃいけないということもあるんで、人をどう動かすかっていったところで迷ったりだとか、たまにはそうですね、ぎくしゃくした形になっちゃったりだとか、そういった人間関係を修復するのに疲れちゃったかなっていうのがありますかね。やっぱり中心的な役割なので、色んな人から相談だとか、頼られちゃってたんで、それをどうにかしてあげたいっていうのは、それはもう自分の性格かもしれないですけど、どうにかしてあげなきゃいけないかとかあったんで。自分の仕事以外にも、そういったところで色々とやっていましたかね。Q さんに言えばなんとかなるっていうね。頼られたんで。」

ウ　休職し、リワークプログラムを受講

当初、気分障害を発症した際には、Q さんは会社を辞めようと思っていたとのことである。その時に、元々一緒の部署（生産工程）の上司であり、当時は総務に異動していた元上司に休職を勧められ、リワークプログラムの受講を勧められたことが第二の転機といえる。休職中、地域障害者職業センターのリワークプログラムを受講し、ストレスコーピングやキャリアの振り返り、グループワーク等を通し、自分を客観的に見つめ直し、ストレスの対処法や問題解決法を見いだしていったという。以前は情報が入ってこないため自分が出席しなければと感じていた会議などにも、現在は他の人ができることは他の人に任せられるようになり、必要であれば自分がするというように自分の状況にあわせて仕事の割りふりもできるようになったという。リワークプログラムを受講した経験を次のように述べている。

「カウンセラーの人達も、週に１度話を聞いてくれる時間があって、色々と相談に乗ってくれたりしてたんで、そこは私にとっては良かったかなと。あとは毎日自分の体調管理っていう形で１つ１つの行動を書いて、その時に企業がどうだったのか、どういうときに自分の気持ちが落ち込むかとかを客観的に捉えてくださいと。やっぱり休職前はなかなか自分を客観的に見る時間なんて到底なかったし。なので、そういったことは今でも役に立ってますね。こういうことをしたら多分気持ちが落ち込むんだろうなってなった時はもうそれはやらないとかね。その仕事は上司に振っちゃうとかね。やってください、私はできませんとかね。そういったところでなるべくストレスをためないやり方っていうのはこのリワークで身についたと思います。」

エ　復職を支えた元上司の存在

Q さんの休職から復職に至る経緯の中で、特徴的なこととして、総務課長である元上司の存在が、休職、復職を後押ししてくれたことが大きな特徴といえる。生産工程の仕事で一番長く仕事をして関係性ができていた元上司が、休職時に総務課長という役職であったため、休職を進めてもらい、また復職について相談や定期的な連絡がしやすい関係であったことが Q さんにとって恵まれていた環境であったといえる。また、現在の部署の上司も気軽に体調面を気遣って声をかけてくれ、元上司の存在や現在の部署での良好な人間関係が復職後の現在も安定して勤務ができている要因だと思われる。

（2）2 度にわたるうつ病による休職経験という大きな困難を、「社内、社外のきめ細かな復職支援」や「職務の役割調整」等によって乗り越え、継続勤務している R さんの事例

（ア）プロフィール

表 4-1-9 に R さんのプロフィールを示す。

大学卒業後、金融関係の企業を志望して就職活動を行い、現職の保険業の会社に就職した。全国異動のキャリアルートを選択し、支社勤務（営業職）からスタート。その後転居を伴う異動を 3 度経験している。現在は、関東地方にある d 支社に、自宅から片道 2 時間近くの遠距離通勤をしている。仕事の内容は事務作業。本事例の場合、キャリアの転機となる出来事が、2 つある。1 つ目は、c 支社勤務中に、仕事上関係のある管轄事務所等の担当者との調整が上手くいかず、うつ状態となり、6 ヶ月間休職したこと。2 つ目は職場復帰後まもなく、d 支社に異動となったが、業務面で思うような成果が出せずに、再びうつ状態となり、2 度目の休職（2 年間）に至ったことである。2 度目の復職にあたっては、障害者職業総合センター職業センターの職場復帰支援プログラムの利用や社内の産業カウンセラーとの相談、職務の調整等のサポートを通じて現職復帰し、その後、1 年あまり経過している。

表 4-1-9　R さん（30 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	気分障害（手帳なし）
所属企業	規模：1000 人以上 業種：金融･保険業
職務内容	事務作業
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（係長相当：課長級） 勤務時間：フルタイム 在職年数：17 年
入社の経緯	大学卒業後、金融関係での就職を希望
異動の概要	入職後、ａ支社、ｂ支社、ｃ支社、ｄ支社に異動
就業上の配慮	社外の復職支援プログラムの受講 復職後の一定期間の軽減勤務（時間短縮）、残業免除、業務負担の軽減 定期的な産業カウンセラー及び上司との面談

（イ）経歴

表 4-1-10 に R さんの経歴を示す。

R さんの職業生活を、以下の 4 つの区分に沿って整理した。

①入社から 6 年目までの 20 代における時期、（a、b 支社勤務）、②うつ病の発症により 1 度目の休職となった 30 代前半の時期（c 支社勤務）、③復職後に、異動した職場で 2 度目の休職となった 30 代半ばの時期（d 支社勤務）、④復職してから現在までの 30 代後半の時期（d 支社勤務）。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事について

復職後の役職としては課長代理のままで、降格とはなっていない。職務内容としては、「単純な入力作業

表 4-1-10

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1990年代後半 20代前半入職 a、b支社勤務（6年） a：副主任 b：主任 ※いずれも営業職	・上司、先輩に世話になり、a支社の3年間は楽しく過ごせた。b支社では、業務量が多く、残業が当たり前で忙しく感じた。		・入職時に全国異動のキャリアルートを選択。
2000年代前半 30代前半 c支社勤務（2年） 支社長代理 ※営業職 ※2年目に休職 （6ヶ月）		・うつ病と診断され、6ヶ月休職後職場復帰。（原因は、主に管轄内の事務所所長との人間関係、代理店等の担当者との人間関係の問題と捉えている） ・休職前に直属の上司から、「降格はないから安心して休むように」と言われ気持ちが楽になった。 ・産業カウンセラーのアドバイスによって気持ちが非常に楽になった。	・内勤の仕事を希望したことや「コンプライアンス推進業務」に携わりたかったことから異動を希望した。
2000年代半ば 30代前半 d支社勤務（4年） 課長代理 ※事務職 ※4年目に休職（2年）		・仕事のアウトプットが思うようにいかず、自責の念にとらわれたこと、人事評価が最低ランクの状況が続いたことなどから、主治医に診断書を書いてもらい休職となった。 ・今回も休職しても、降格はないという思いから休職に入った。今考えると甘えだと思う。	
		・障害者職業総合センター職業センターの復職支援プログラムの利用により、復職が可能となったとの思いが強い。	・休職して1年後に、復職にチャレンジしようとしたが、産業医の許可がおりなかった。 ・復職にあたっては、現職のコンプライアンス推進課を希望。
2010年代前半 30代後半 d支社（復職～現在） 課長代理 ※事務職	・与えられている仕事が何とか上手くこなせたといったところで少し安心する感じ。 ・今の状況を考えると、勤務時間としては7時、8時には帰れるというような仕事をして、あとは家に帰って家族と過ごす時間であったりとか、週末に自分と家族、あと友人とかと過ごす時間を人生の中で大事にしていきたい。	・復職後、１年近く経過。最近、以前と同じような失敗をしてしまったが、何とか仕事はこなせた。次は同じ失敗をしないように、先を考えることができたのは復職支援プログラムの成果と述べている。 ・本社の産業カウンセラーとの面談や総合センターの復職支援プログラム修了者の交流会参加によって、相談やアドバイスを受けられることは、良い機会と捉えている。 ・体調については、今は定時退社となっているため、調整しやすいが、残業が発生するとストレス解消や気持ちの切り替えが上手くできるかといった不安感を抱いている。	・現時点では異動は時期尚早、この1年をアイドリング期間と見て、来年度を上手く乗り切ってその次の年にでも、「彼なら異動させることができる」というふうに会社に判断してもらいたいと思っている。 ・経済的な面を考えると、待遇が良いので辞めるには大きな決断がいる。長い将来を考えた時、定年まで働きたいと思う。 ・しかし、営業の第一線に出ることは不安がある。管理職へのこだわりもない。 ・最近は、「降格になったらなったで仕方ない」と思えるようになった。

が主体で、創造的な仕事はない」と本人が述べているように、職務内容の調整が図られ、休職前と比べて要求水準の低い作業に従事している。仕事に対する認識としては、「今は、与えられている仕事が何とか上手くこなせたといったところで安心する感じ。体調を考えると、勤務時間としては 7～8 時頃には家に帰り、家族と過ごす時間とか、週末には、家族、友人と過ごす時間を大事にしていきたい」と述べている。体調面については、「現在、残業が免除されているためコントロールしやすいが、今後、残業しなければならない状況になれば、ストレスの解消や気持ちの切り替えが上手くできるかどうか不安である」とのことである。また、「最近、以前と同じような仕事上の失敗経験（上司への早めの相談や仕事上の事前の確認を怠ったために、進捗に遅れが出てしまった）があったが、何とか仕事をこなすことができた。これは、“障害者職業総合センターの職場復帰支援プログラム”で学んだ成果だと思う」「自発的に本社の産業カウンセラーとの面談（月 1 回有給休暇を活用）を受けており、自分を振り返る意味で良い機会となっている」と述べているように、仕事に対する自覚やストレス対処といった面で本人の努力・工夫がうかがわれる。

R さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代後半 20代前半入職 a、b支社勤務（6年） a：副主任 b：主任 ※いずれも営業職	・営業職で入職。ルート営業 a支社3年（副主任に昇格） b支社3年（主任に昇格） <いずれも通常のキャリアルートとのこと> ・本人の希望に添った異動がなされた。	・入社してすぐの3ヶ月は集合研修があり、その後配属先に赴任。その後は1年間指導担当の先輩について教育を受けた。			
2000年代前半 30代前半 c支社勤務（2年） 支社長代理 ※営業職 ※2年目に休職 （6ヶ月）	・支社長代理となる（本人によると、主任と同格ポスト）。		・支店長が以前メンタルの従業員の復職に関わった経験があり、理解があった。 ・希望していた現職での復帰。 ・復帰後２週間の軽減勤務。 ・内勤の仕事が増えた。 ・産業カウンセラーとの面談。		・家族（妻）が受診を勧め、その後も支えとなった。 ・復職前に自主的に通勤する時間に起き、運動をしたり図書館に行ったりして身体慣らしをする期間を設けた。
2000年代半ば 30代前半 d支社勤務（4年） 課長代理 ※事務職 ※4年目に休職（2年）	・地域ブロックの中核的な機能を持つ支社に初めて勤務。当初は業務推進課に配属となったが、3年目に希望していたコンプライアンス課に異動となった。役職は課長代理（主任と同格ポスト）。				
			・障害者職業総合センター職業センターの復職支援プログラムの利用について提案があった。		
2010年代前半 30代後半 d支社（復職～現在） 課長代理 ※事務職	・復職後は現職復帰（コンプライアンス推進課）。 ・本人によれば、仕事は単純な入力作業が主体で、創造的な仕事はないとのこと。		・復帰後3ヶ月の軽減勤務（勤務時間短縮）。 ・職務内容の調整（負担の軽減）。 ・月1回の産業カウンセラーとの面談（年休扱いだが会社は了解している）。 ・上司との月2回の定期面談。		

イ　今後の仕事について

今後の意向としては、「復職後の 1 年をアイドリング期間と見て、来年度を上手く乗り切り、その次の年にでも、“彼なら異動させることができる”というふうに会社に判断してもらいたい」、「経済的なことを考えると、今の会社を辞めるには大きな決断がいる。長い将来を考えた時、定年まで働きたいと思う」と述べている。しかし、仕事や処遇に対する志向としては、「営業の第一線に出ることは不安がある。管理職へのこだわりもない。（中略）最近は、“降格になったとしても仕方がない”と思えるようになった」と述べているように、仕事に対するキャリアアップよりも体調面や経済的な面を優先していることがうかがわれる。

（エ）本事例のキャリア形成の特徴

本事例の転機は、キャリアの形成において、能力開発や自己の成長という面で重要と考えられる 30 代に、うつ病を発症し、2 度の休職経験をしたことといえよう。この先の職業生活もまだ長いという年代でもあり、キャリアという面では、大きな節目の時期を迎えていると捉えることができる。本事例では、休職から復職

という困難な場面をどのように乗り越えてきたのか、復職後のキャリアについてどのように捉え、見直しを図ろうとしているのかといった点を中心にまとめる。

ア　休職から復職に向けて

①会社のきめ細かなサポートを中心に

困難を乗り越えられた要因として、会社の職場復帰に関する支援体制がきめ細かく整備されていることが挙げられよう。1 つ目は、体調面を考慮した勤務形態がとられている点である。具体的には、復帰後一定期間の「勤務時間の軽減」（1 度目は 2 週間、2 度目は 3 ヶ月）や「残業の免除」といった点である。2 つ目は、人的なサポートの効果である。社内に産業カウンセラーが配置されており、本人の希望もあり、現在も月 1 回の定期的な相談を継続している。更に、2 度目の復帰後は、「上司との定期的な面談」の場も設定されている。本人は、産業カウンセラーとの相談を特に重視しており、「仕事上のちょっとした失敗についても話ができ、アドバイスもいただける非常に良い制度である」と述べている。3 つ目は、「職務の役割調整」の点である。この点に関し、本人の捉え方は明確ではないが、2 度目の復帰にあたり、現職復帰という形ではあったものの、上記（ウ）『ア　現在の仕事について』の通り、以前より要求水準の低い事務作業へと職務の役割調整がなされている。

②社外の職場復帰支援プログラムの受講による効果

2 度目の休職期間中に、障害者職業総合センターの職場復帰支援プログラムを受講している。利用経緯としては、休職後 1 年近く経過した時点で復職を試みようとしたが、本社の産業医の許可がおりなかったことから、産業カウンセラーを通じて上記プログラムの利用の提案があったとのことである。本人は、困難を乗り越えられた理由について振り返り、「このプログラムを受けたお陰で職場復帰できたこと、これに尽きる。利用しなければ、休職満了で退職せざるを得なかったかもしれない」と述べている。なお、受講して役立った点として、「グループディスカッション／ロールプレイによる意見交換、集中力を高めるためのパソコン作業」、「同じ境遇の人達との交流が持て、今までアンタッチャブルな世界だったところが開けた。復職後もメールのやりとりやスポーツ観戦に行っている」と述べている。本人にとっては、プログラムの内容のみならず、参加メンバーとの交流が、自己の障害理解を深める意味で良い機会となっていた面がうかがわれる。

イ　復職後のキャリアについて～体調と仕事とのバランスを重視した今後のキャリアの見直し～

復職後、1 年が経過しようとしている。キャリアという視点では、仕事の評価や体調、生活面で生じる様々な葛藤に直面しながら、今後のキャリア展望を考えなければならない節目の時であり、心理的にも揺れ動いている時期と捉えることができよう。現状では、仕事の面においては、残業の免除、職務内容の調整による負担軽減といった会社側の配慮が得られているものの、今後の職業生活におけるモチベーションをどのように維持すればよいのか、体調面と仕事のバランスについてどう考えていくべきかといった点も課題となろう。この点に関して、休職や復職後の職業生活を通してキャリアに対する本人の意識の変化が、少なからずうかがわれる。今後の展望について、上記（ウ）『イ　今後の仕事について』で述べたように、「彼なら異動させることができると会社に判断してもらいたい」と自己の成長を望んでいる一方、「体調面や職務上の負担感から、営業の仕事に対する不安を抱き、管理職への志向も特にない」とのことである。更に、「経済的なことを考えると、今の会社を辞めるには大きな決断がいる。定年まで働きたいと思う」とも述べている。これらのことから、本人の心理的な葛藤はあるものの、今後のキャリアに対する志向性としては、職務や職位上のキャリアアップを目指すというより、「体調面と仕事とのバランスを重視する」「経済的な面の維持を優先する」といった意識が強まっている面がうかがわれる。

（３）初職入職前に発症し、初職にて再発の後、転職したＳさんの事例

（ア）プロフィール

表 4-1-11 に S さんのプロフィールを示す。

S さんは、短大在学中に遠距離通学の負担から気分障害を発病している。半年間の休学後、短大近くのアパートで単身生活をすることで通学の負担を減らして復学し、同級生より 1 年遅れで卒業した。

卒業後に初めて就職した企業では、病気のことを隠して勤務を続けていたが、人間関係の悪化と多忙な業務により再発し、休職。復職を希望するも、通勤練習中のアクシデントにより症状が再燃し、休職期間満了により退職に至っている。

休職中から、通院先のデイケアや地域の作業所に通い、復職や再就職の準備をしてきており、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターの利用を経て、障害者合同面接会にて現所属企業に採用され、現在に至る。

現所属企業は、S さんが初めての精神障害者雇用であったが、それまでにも身体障害者や知的障害者を雇用しており、障害者雇用への理解や雇用管理のノウハウを有していたと思われる。

表 4-1-11　S さん（30 代、女性）のプロフィール

障害名・程度	気分障害（精神障害者保健福祉手帳３級）
所属企業	規模：100～999 人 業種：サービス業
職務内容	社内メール仕分け作業
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（一般従業員：非正社員→正社員になっている） 勤務時間：フルタイム（残業が週 1 時間程度） 在職年数：３年
入社の経緯	障害者合同面接会で募集を知り、通院している病院に近いことから、応募した
異動の概要	採用後、同じ部署内で配属先を決めるため、数ヶ所の課で作業体験を行った。 作業体験後、最初に配属された課で作業ミスがあり、気分が落ち込んだことから、別の課へ異動し、現在に至る。
就業上の配慮	採用時の配属先決定は、Ｓさんの希望を尊重 初めての作業の時は、役割を固定し、多くの作業で混乱しないよう配慮された ジョブコーチの受け入れ時に、窓口となる社員を決め、相談役とする 月 1 回有休の取得（社内全体の取り組みである）によるリフレッシュ 過度な残業の免除（残業したら他の日に早く帰るなど時間調整を行うことを含む）

（イ）経歴

表 4-1-12 に S さんの経歴を示す。表 4-1-12 は、S さんのこれまでの職業生活等を、①10 代後半～20 代前半（短大在学時）、②20 代前半～20 代半ば（初職入職時期）、③20 代半ば～20 代後半（作業所通所時期）、④20 代後半～現在の 4 つに区切り、「本人の活動・認識」、「教育機関・医療機関・会社等の本人への関わり（影響）」、「その他（家族の本人への関わり）」の 3 つの側面からまとめている。

表 4-1-12

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1990年代半ば～ 1990年代後半 10代後半～20代前半 短期大学	・秘書と図書館司書の資格が取れる短大であったため、両方を取得した。	・1年生の時に、自宅から朝だけ新幹線通学をしていたため、通学に時間がかかり、体力的にきつかった。体調を崩して、病院にかかったところ、うつ病と診断された。 ・短大は半年休学し、復学後、同級生より1年遅れで卒業した。 ・復学にあたっては、短大近くのアパートで単身生活し、週末実家に帰り、通院していた。	・在学中、公務員試験を受験していたが、合格せず、短大卒業後にハローワークで事業所Aを紹介された。契約社員であったが、いずれ正社員になれるという条件があったため、希望し、新卒として入社した。その際、病気のことは話さなかった。
1990年代後半～ 2000年代半ば 20代前半～20代半ば 事業所A 卸売・小売業 （秘書・営業事務等） 契約社員→正社員 休職経験あり （休職中デイケア通所）	・秘書的な業務と社内ソフトのヘルプデスクが主な担当だった。社内ソフトの利用改善について提案を行い、社長賞をもらったこともある。 ・営業職が帰社後に問い合わせをしてくることも多く、残業が常態化していた。残業代を申請することもあまり良しとしない会社で、早く帰りたいのに帰れない不満や、残業代がつかない不満があった。 ・社内ソフトの説明に、自分自身がスキルアップしないと説明できないと感じ、また部長の勧めもあって資格取得の勉強をした。自分がレベルアップしていけば、お給料も上がるし、若いうちは自己啓発をしっかりしておこうと思っていた。	・入社4年目に残業の常態化、後輩との人間関係の悩みが続き、ため息をついていることが多くなった。周囲からも「最近ため息多いね」と言われていた。 ・朝起きたら布団から起き上がれず、「もう無理」という状態になっていた（再発）。	・入社当初は、契約社員として入ったため、正社員になることが次の目標だった。 ・若いうちは自己啓発をしっかりしておこうと思い、資格取得を頑張ったが、今振り返ると、空回りしていたかもしれない。 ・正社員になってからは、体調を含めて、現状をキープし、後輩と仕事を分け合って、仲良く過ごしていければいいかなと思っていた。
	・再発により、1年半休職した。 ・自宅療養中に、母親から「どこかに行ったら？」と勧められ、主治医にデイケア利用を相談したところ許可されたため、通所を始めた。 ・デイケアには統合失調症の人も多く、自分とは何となく違うと感じていたが、短大の時に自宅療養中図書館しか行くところがなく、困った経験があり、「自分の合う合わないではなく、この時間ここにいるという居場所がほしい。ちゃんと会社にいるような時間を作ってしっかりやってみよう」という気持ちだった。 ・病院でカウンセリングを受ける中で、決められた時間にどれだけ話したらいいか、あらかじめきちんと整理しておかないと上手くできないことに気づいた。こうした経験や、元々1つの目標に向かうためにどうしたらいいかを考えるのは嫌いではない性格だった。 ・（上記のような経験や自分の性格から）通所中は、週1回とか、そこに拘束されてちゃんと苦手な人ともつきあう時間を作ろうと、1個ずつ目標を設定してやっていた。会社でこれから仕事に就くという大きな目標があるとしたら、苦手な人と話をするというのも課題の1つだから、クリアしないといけないということで、取り組んでいた。 ・休職から1年後に、1度復職の相談を行い、通勤練習を開始したが、鉄道事故に巻き込まれ、長時間電車内に閉じ込められたことが引き金となり、再び体調を崩した。その後、調子を取り戻せず、休職期間満了により、退職となった。		
2000年代半ば～ 2000年代後半 20代半ば～20代後半 作業所	・デイケアがなくなることになり、体調も整っていたため、再就職のために地域の作業所（現在のB型事業所）の利用を始めた。当初は、デイケアと半々くらいの利用だったが、徐々に移行し、平日は通院日以外全て作業所に通所した。 ・クリーニングや請求書作成などを経て、地元企業での受付業務の委託作業に参加することになり、週1～2回から始め、最終的には平日9:00～15:00まで従事するようになった。 ・地元企業での就職も一時は話しに上ったが、条件面（勤務時間）で折り合いがつかず、就職に至らなかった。		・デイケアと作業所通所の間で1度レジのパートについたが、1日しか持たず、「作業所で慣らして、しっかり整えてからいかないとダメだ。就職の支援もしてもらおう」という気持ちになった。 ・再就職にあたっては、障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターを利用し、障害者合同面接会が開催されると知って、現所属企業他2社にエントリーした。面接では、現所属企業が最も具体的に配属先の希望を聞いてくれた。

S さんの経歴（１）

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・医療機関・会社等の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代半ば～ 1990年代後半 10代後半～20代前半 短期大学					・体調不良になった際に、母にアパートまで来てもらい、助けてもらった。
1990年代後半～ 2000年代半ば 20代前半～20代半ば 事業所A 卸売・小売業 （秘書・営業事務等） 契約社員→正社員 休職経験あり （休職中デイケア通所）	・途中で当初配属された部門が2つに分かれることになり、ヘルプデスク担当の部門に異動した。	・最初についた部長が、資格を取ることを周囲に熱心に勧める人だったので、業務に関連する初級システムアドミニストレーターの資格を取得した。	・入社当初は人間関係も良かったが、後輩が入社するようになってから、年上の後輩との関係がギクシャクし始め、壁ができたように感じた。妊娠を機に先輩が次々と辞めていくと、なお上手くいかない感じになり、ストレスとなった。		
					・短大時代に家で何もせず過ごしていた姿を見ていた母親が、「どこかに行ったら？」と外に出る後押しをしてくれた。
2000年代半ば～ 2000年代後半 20代半ば～20代後半 作業所	・地元企業での就職の話しがあった際は、作業所の職員も間に入り、雇用条件面での調整を行ってくれた。		・病院のケースワーカーがデイケア閉鎖に伴い、今までのリズムが崩れないようにと、作業所を紹介してくれた。		・デイケアの時は障害者手帳を取るのは早い、まだ回復の余地があると言われていた。 ・障害者就業・生活支援センターで相談した時に「手帳を持ってオープンで仕事を探した方が自分が楽だよ」と言われ、働ける年数と自分が薬を飲んでいる年数と今すぐ完治して薬を飲まなくてよくなる年数を考えたときに、取った方が良いかなと、そういう展開で取ろうと思った。薬を飲んでいる間に職業人生が終わるのではないかと思い、手帳を取って働くこともありだなと考えた。 ・実際、障害者手帳を取得してみて、苦労したことはなく、生活が安心できる感じがしている。

表 4-1-12

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
2000年代後半～現在 20代後半～現在 サービス業 パート→正社員	・最初の体験の時に、仕組みも何も分からない状態で“ここだけ”担当するという仕事の方法に違和感を覚えた。 ・難しい仕事＝正社員の仕事、簡単な仕事＝パートの仕事、パートの仕事をもっと切り分けて簡単にした仕事＝障害者の仕事という印象だった。 ・就職して1～2年経つと、そのような切り分け方ではなく、最初の新人のための仕事として準備されていたのだと分かった。今では色々な仕事をしており、切り分けられているというような感覚はなくなった。 ・現在は自分が責任者になっている仕事もあるので、やりがいというか責任感を持って仕事をしている。ただ、時々仕事の優先順位が混乱するときがあるので、指示してくれる人がいるといいなという思いはある。	・希望して配属された部署での作業の失敗は、今でもなぜ起きたのか、どこがダメだったのか自分では分からない。自分の基準では通らないことがあるのは分かったが、ではどこで確認をすれば良かったのか、今でも自問自答している。暗黙のルールを理解するのは難しい。 ・障害をオープンにして就職しているため、変に気を遣わなくて良くなり、働きやすい。何かあっても、上司から説明してもらえるという安心感がある。 ・体調が悪い日は早く帰ってよいと上司に言われているし、残業をできるだけ減らす方針のため、残業した分別の日に早く帰ることもできる。また、有休を月1回とるという会社の方針もあり、あらかじめ自分の体調と相談しながらリフレッシュのための休暇を取ることもできるので、柔軟な働き方ができていると感じている。 ・今でも急に具合が悪くならないかという心配は常にあるが、悪くなったらまた一から（休職して復職）やり直せばいいと考えている。	・今の仕事はいっぱいいっぱいで、仕事ばかりの生活になっているので、仕事6割、家のことその他諸々が4割と、それくらいになるような仕事にしたい。勤務時間が短くなることで６：４になってもいいし、自分の体力や気力が充実して６：４になるでもいいが、生活が会社主体にならないようにしたいというのが目標。 ・以前は資格取得のための勉強に取り組んでいた時期もあったが、現在は資格取得よりも社内放送で日本語とともに流れる英語が気になっており、いずれ勉強するように言われるかもしれないと、既に英会話教材を聞いて、勉強を始めている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事について

入社当初は、たくさんある仕事の中から“ここだけ”担当するといった仕事の切り分け方に、「難しい仕事＝正社員の仕事、簡単な仕事＝パートの仕事、パートの仕事をもっと切り分けて簡単にした仕事＝障害者の仕事」という印象を持ち、違和感を覚えた。しかし、就職して 3 年が経過して、たくさんの仕事ができるようになった中で振り返ってみると、「何も知らずに入ってくる新人のための仕事として、準備されていた仕事だった」と分かり、そのような違和感は払拭されている。

現在の仕事は、S さんが責任者となって問い合わせ対応をするような仕事も任されており、特にお金に関するものなので、責任感を持って取り組んでいる。また、不安に感じることがあれば、同僚や上司に相談し、不安を持ったまま仕事をしないよう、S さん自身も気をつけ、周囲もサポートしている状況である。

イ　今後について

以前勤めていた事業所 A では資格取得のための勉強に取り組んでいたが、現在は資格を取得することよりも、英語の勉強を始めた方が良いのではないかと思い、既に英会話教材を聞いて、勉強を始めている。きっかけは、社内放送で日本語とともに英語が流れるようになったことで、いずれ勉強するように会社から言われるかもしれないと思ったためである。また、今は仕事ばかりの生活になっていると感じており、「仕事 6 割、家のことその他諸々が 4 割と、それくらいになるような仕事にしたい。勤務時間が短くなることで 6:4 になってもいいし、自分の体力や気力が充実して 6:4 になるでもいいが、生活が会社主体にならないようにしたいというのが目標」と述べており、もう少しゆとりのある生活にしたいと考えている。そのために、現所属企業は、働きやすさを考えれば継続して続けていきたいと考えているが、こうした希望を叶えるために雇用条件を切り下げることはやむなしと考えている。

S さんの経歴（２）

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・医療機関・会社等の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
2000年代後半～現在 20代後半～現在 サービス業 パート→正社員	・所属部署の中の3つの課を入社後に体験し、向いている課への配置を考えてくれた。 ・体験後、自分の希望を優先してもらい、1つの課に配属されたが、作業の失敗から落ち込み、別の課へ異動することになった。 ・入社当初は4時間勤務から始め、1年半かけてフルタイムに移行した。それとともに正社員になった。	・仕事の面で心配不安なことがあって相談すると、それを持ち越さないように、対応方法を考えてくれ、フォローしてもらえる。	・人間関係は割と良好。採用時に関わってくれた部長や人事部長が今でも声をかけてくれたりする。苦手な社員はいるが、距離を保ちつつ頑張っている。 ・入社当初、ジョブコーチの受け入れなどで窓口となり、いろいろと相談に乗ってくれていた上司が、直属の上司となってしまい、かえって仕事の相談はしづらくなったと感じている。その分、ジョブコーチに相談するようになっている。	・ジョブコーチ支援を活用した。支援終了から時間は経っているが、何かあるとメールで連絡し、対応してもらっている。メールを書くときに、一旦書きたいことを整理をして書くことで、スッキリし、自分自身の浄化にもなっている。	・母からは「大分成長したね」と言ってもらえるが、「家のことももうちょっとやってね」とも言われており、ちょっと高い目標に感じている。 ・母は、短大時代の自宅療養では何ともならないと感じたためか、無理はしなくていいが頑張れと、割とお尻を叩いて（自分を）動かすようになったと思う。

（エ）本事例のキャリアの特徴

S さんの転機となった出来事は、気分障害が再燃したため初職を退職した後、デイケアや作業所等を利用し、障害者として再就職したことであろう。

ア　転機

初めて就職した事業所 A では、病気のことを隠して仕事を続けていたが、人間関係の悪化や残業の常態化による疲労の蓄積により気分障害が再発し、休職した。

第一の転機は休職中、自宅療養する S さんに対し、母親から外に出る後押しがあったことである。短大時代の自宅療養で、母親は当時の主治医から「何もさせず、とにかく休ませなさい」と助言を受けていたものの、その状態を続けるだけでは良くならないことを体験していたためか、S さん曰く「割とお尻を叩いて動かす」ようになったようである。これを機に、S さんは主治医と相談してデイケア通所を始め、以後デイケア閉鎖に伴い、地域の作業所に移っている。

病院のデイケアや地域の作業所は、通常統合失調症患者の利用が多いため、気分障害者の中には利用を敬遠したり、長続きしない人もいるが、S さんがこうした場所で利用を続けられたのは、

①短大休学中、日中にいる場所がなくて困った経験があり、休職中も同じことになると考え、自分に合う合わないではなく、決まった時間ここにいるという環境を作るという意識が強かったこと

②元々、この目標を達成するためにどうしたらいいか考えるのは苦でない性格であったが、復職や再就職を目指すために、何が課題でどう解決するかを考える力（遂行機能）のダメージが少なかったこと

③再就職は独力で頑張るのではなく、専門機関に手伝ってもらおうと、支援を受けるニーズを持っていたことが挙げられる。

第二の転機は、障害者就業・生活支援センターの利用である。休職期間満了で事業所 A を退職後、作業所

利用を続けていたが、再就職活動を始める段階になり、障害者就業・生活支援センターを紹介されている。ここで初めて精神障害者保健福祉手帳取得を勧められるが、こうした提案に対しても、「働ける年数と自分が薬を飲んでいる年数と今すぐ完治して薬を飲まなくてよくなる年数を考えたときに、取った方が良いかなと思った。薬を飲んでいる間に職業人生が終わるのではないかと思い、手帳を取って働くこともありだと考えた」と、あくまで再就職という目標を果たすために何が必要かを考え、精神障害者保健福祉手帳取得を決意している。結果、精神障害者保健福祉手帳取得により、障害者合同面接会へ参加することが可能となり、現所属企業へ再就職を果たしている。

イ　S さんの休職中から退職後の過ごし方が転機と判断される理由

気分障害は、「長期にわたって生活機能障害を残すことが多いため、疾患であると同時に障害であると捉え、精神障害リハビリテーションの視点で支援していく必要がある（近藤，2011）」と指摘されているように、精神障害リハビリテーションの対象となる疾患である。

S さんは事業所 A を休職中は「復職したい」と、退職後も「再就職したい」という強い希望を持っており、その目標を達成するためにどうすればよいかを考えて行動したのが、デイケア通所やその後の作業所通所であった。その両機関とも精神障害リハビリテーションの中心施設といえ、自発的にリハビリに通っていたといえるだろう。そうした生活を続けることで、フルタイムでの勤務をいきなり始めるのは難しいことや専門機関にも協力を求めた方が就職しやすい等、自分の病気と働き方をじっくり見つめる機会となり、精神障害者保健福祉手帳を取得して再就職することが、病気との折り合いをつける意味でも良いと判断し、障害者雇用へと進んでいる。

現所属企業に障害者として就職したことで、事業所 A とは働きやすさが違うことを実感していると語っており、大きな雇用形態の変化（事業所 A：障害非開示、現所属企業：障害開示の違い）は S さんにとってプラスに働いていると考えられる。

ウ　S さんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で、特徴的なこと

通常、就職（復職）ができた場合、多くの人が非正社員から正社員への登用や給与のアップ、雇用時間の延長等、雇用条件の改善を望み“たくさん働く”ことを希望することが多い。しかし、S さんに特徴的であったのは、「仕事ばかりの生活になっているので、仕事 6 割、家のことその他諸々が 4 割と、それくらいになるような仕事にしたい。勤務時間が短くなることで 6:4 になってもいいし、自分の体力や気力が充実して 6:4 になるでもいいが、生活が会社主体にならないようにしたい」と、雇用条件を切り下げることを望むものであった。フルタイムの仕事をしつつ、母親から求められている家事手伝いまでこなしていくには、体力的にきつく、精神的なゆとりもなくなり、ひいては再発することを心配してのことであったが、自分の病気と向き合いつつ、適切な働き方を選択しようと考えた結果、今の自分にはこうした働き方が適していると判断しているためであろう。ただし、具体的に雇用条件切り下げのための相談を現所属企業と行っているわけではなく、追々実現できたらよいという考えにとどまっている。

第２節　高次脳機能障害

１　職業経歴の長い事例（50 代以上）

（1）疾病により高次脳機能障害となり、職リハ施設を利用して復職した T さんの事例

（ア）プロフィール

表 4-2-1 に T さんのプロフィールを示す。

大学卒業後、ゼミの先輩から勧められた所属企業へ入社し、以来、ヘルペス脳炎を発症して休職するまで、土木分野の工法製品開発を行っていた。若い頃から、様々な工法製品を開発し、特許を取得するなど、優秀な社員として所属企業への貢献度は高く、昇進・昇格のスピードも同期でトップクラス、将来的には役員昇進も考えられるなど、発症前までは順調な職業生活を送っており、多くの部下を抱えていた。

所属企業のうち、T さんが勤務していた事業所は、顔を見ればお互いの名前や部署が分かるくらいの規模で、復職時の総務部長は同期、社長は若い頃から一緒に仕事をしている先輩と、所属企業上層部の者ともお互いをよく知っている関係だった。

表 4-2-1　T さん（60 代、男性）のプロフィール

項目	内容
障害名・程度	ヘルペス脳炎による高次脳機能障害 （記憶障害、精神障害者保健福祉手帳２級） てんかん
所属企業	規模：100～999 人（国内のみ） 業種：建設業
職務内容	簡易事務（紙ベースで保存されている資料の電子化に伴うファイル整理やファイリング、コピー作業等）
雇用形態・職位・勤務時間等	非正社員（嘱託職員：復職後、定年を迎え、再雇用されている） 勤務時間：７時間 在職年数：40 年
入社の経緯	所属企業に勤めていた大学のゼミの先輩から、大学での専門知識を活かせる仕事ができると入社を勧められた
異動の概要	所属企業のグループ再編による異動を２回
就業上の配慮	担当業務の定型化 期限の迫った仕事の免除 業務遂行をサポートしてくれる社員の配置

（イ）経歴

表 4-2-2 に T さんの経歴を示す。

表 4-2-2 は、T さんの 40 年にわたる職業生活を、①20 代前半～40 代後半（順調に昇進していた時期）、②40 代後半～60 代前半（管理職から発症し休職した時期まで）、③60 代前半～現在（復職から現在）の 3 つに区切り、「本人の活動・認識」、「会社・支援機関の本人への関わり（影響）」、「その他（家族の本人への関わり）」の 3 つの側面からまとめている。ヒアリングについては、T さんに記憶障害があり、発症前の記憶を一部失っているため、妻、障害者職業総合センター職業センター（本事例では以下、「職業セン

表 4-2-2

<table>
<tr><th rowspan="2">時期（西暦年代）
本人年齢層（所属）
職務内容、雇用条件</th><th colspan="3">本人の活動・認識</th></tr>
<tr><th>やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）</th><th>障害への認識（思考・感情・行動等）</th><th>次への展望（思考・感情・行動等）</th></tr>
<tr><td>1970年代前半～
1990年代後半

20代前半～40代後半

土木分野における
工法製品開発、
技術支援（営業）

一般社員→係長→課長</td><td>・大学で勉強したことを活かせる土木系の部署に配属され、晴れ晴れとした気持ちだった。以後、一貫して、土木分野での開発を希望していた。

・新商品を開発して売り、会社のもうけ、利益を出したいと思っていた。やりがいはすごくあり、すごくたくさん仕事をしていた。

・仕事ぶりが認められ、同期でもトップクラスの比較的速いペースで昇進・昇格した。</td><td></td><td>・入社当初は、偉くなりたいといった上昇志向はあまりなかった。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">1990年代後半～
2000年代後半

40代後半～60代前半

土木分野における
工法製品開発、
技術支援（営業）

部長（グループ長）→
休職</td><td>・会社が所有する1つのビル全体の長となった。

・特許申請など新たな仕事も加わり、実際多くの特許を取得した。

・結局実際に良いものというか、世の中で受け入れられたものだけが製品として出てくる。開発した製品が目に見えるようなると、「あれもこれも自分の考えたものが使われ出した」という満足感が出てきた。その満足感が出てくるまでには、早いものでも4～5年はかかり、遅いものだとせいぜい10年くらいかかる。</td><td></td><td>・50歳くらいになって、やっぱり少し偉くなりたいとは思うようになってきた（既に部長になっていたので、役員クラスを望むようになっていた）。</td></tr>
<tr><td colspan="3">・2000年代後半、ヘルペス脳炎を発症し、意識不明となる。
・最初に入院した病院の医師から、記憶障害が残ると宣告された。実際、意識が戻ってみると、発症前10年くらいの記憶はなくなっており、新しいことも覚えにくくなっていた。しかし、意識回復直後から会社に復帰したいという気持ちは強く、復職を望んでいた。
・退院後、リハビリ専門の病院に移り、毎週通院していた。
・会社担当者から地域障害者職業センターを紹介され、相談に行き、その後、自宅近辺にある別の地域障害者職業センターの職業準備支援と職業センターの復帰支援プログラムを受講することになった。</td></tr>
<tr><td>・会社に戻りたい一心で、熱心に通院や復帰支援プログラムに取り組み、受障直後と比べると、随分快復できた。</td><td><復帰支援プログラム>16週間
・高次脳機能障害に関する検査、M-メモリーノートの集中訓練、MWS（簡易版・訓練版）、所属企業で想定される作業等を実施。
・数回の通勤訓練や実地講習も行った。

<ジョブコーチ支援（定着支援）>3ヶ月
・実地講習で作ったマニュアルを基に支援。
・高頻度の支援だった。
・取りかかりや作業そのものは単独でできるようになり、仕事の幅は広がったが、イレギュラーな状況の時に、気づけても自ら対処できず、周囲のサポートが必要な状態は残った。</td><td>・家にいてもぼーっとしてしまうから、それを避けてみんなの中に入っていきたい。</td></tr>
</table>

ター」という。）職員にも協力を求めた。なお、職業センター職員には、T さんの承諾の下、復帰支援プログラムの内容及び復職時の状況について聴取し、表中＜復職支援プログラム＞、＜ジョブコーチ支援＞は、職業センター職員からの情報によりまとめている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事について

受障後、障害者施設の利用を勧めていた所属企業の方針から一転、社長の考え（定年を会社で迎えさせてあげたい）により、T さんの障害状況を考えたうえで簡易事務での復職が叶った。復職にあたって、T さんは従事する仕事の内容にこだわらず「（自分の障害状況から）以前と同じような仕事はできない。任された

T さんの経歴（１）

<table>
<tr><th rowspan="2">時期（西暦年代）
本人年齢層（所属）
職務内容、雇用条件</th><th colspan="4">会社・支援機関の本人への関わり（影響）</th><th rowspan="2">その他
（家族の本人への関わり等）</th></tr>
<tr><th>職務配置・異動</th><th>能力開発活動</th><th>サポーティブな環境の調整</th><th>その他</th></tr>
<tr><td>1970年代前半～
1990年代後半

20代前半～40代後半

土木分野における
工法製品開発、
技術支援（営業）

一般社員→係長→課長</td><td>・所属部門の再編や子会社設立などに伴い、この間最低でも2回は異動している。ただし、一貫して、土木分野の工法製品の開発に携わる部署で、それ以外の異動はなかった。

・同期2人とともにトップクラスのスピードで昇進・昇格した。</td><td>・社内で開発だけをしていたわけでなく、先輩について現場を見るため出張もよくしていた。</td><td></td><td></td><td>・仕事も忙しかったが、その分よく遊びもした。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">1990年代後半～
2000年代後半

40代後半～60代前半

土木分野における
工法製品開発、
技術支援（営業）

部長（グループ長）→
休職→復職→定年退職</td><td>・課長職の期間はわずかで、すぐに部長へ昇進した。</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>・当初、障害者施設への入所を勧められていたが、社長の指示により、定年を会社で迎えられるよう、社をあげて支援する方向に変わった。</td><td></td><td rowspan="2">・Tさん療養中、会社の所在地にある地域障害者職業センターに行き、復職のための相談を行ってくれた。

・病院や自宅へも見舞いに来てくれていた。</td><td rowspan="2">・発症前10年ほどの記憶がなくなったTさんを連れて、以前あった会社の所在地に行き、少しでも記憶を取り戻せるよう、援助してくれた。</td><td>・（妻）受障後は、非常に悲観した。5分前のことも覚えてない、1週間前のことなど全く記憶に残っていない。これからどうしたらいいんだろうと思った。

・記憶障害のため目的地にたどり着けない心配から、リハビリ病院には妻も必ず付き添った。</td></tr>
<tr><td>・復帰支援プログラム受講時に、復職時には以前と同じ仕事は無理と判断し、同じ部署で簡易事務を想定していた。</td><td></td><td>・復職のためのケース会議に毎回妻も参加していた。</td></tr>
</table>

仕事を精一杯する」と所属企業に説明し、復職直後は、復職自体を喜び、晴れ晴れとした表情で出勤していた。しかし、受障前に行っていた工法製品の開発や特許取得といった高い技術力、判断力等を要する仕事とは異なり、「現在の仕事は誰でもできる仕事で、やりがいとしてはなくなってきた」と徐々に仕事に対するモチベーションが下がってきている。現在担当している簡易事務に対しては、「もうしょうがない。受け容れざるを得ない。これしかできない・・・残念ながら」と、T さんが自分自身の障害状況を理解し、受け容れていることをうかがえる内容も聞かれた一方で、「もう少し他の仕事をしてみたいとも思うが、記憶障害の中でどこまで拡げられるのか、拡げても難しいと思う。時々ミスも指摘されるので、他の仕事を、と言っても・・・」と、新しいことへチャレンジしたい気持ちと障害の間でジレンマを感じている状況がうかがえた。

表 4-2-2

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足（思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
2000年代後半～ 現在 60代前半～現在 事務補助 復職→定年退職→ 嘱託職員	・復職直後は、スーツを着て、晴れ晴れとした様子で出勤していた。 ・復職して2年経過し、簡易事務作業に対しては、どうやってやりがいを見つければよいのか難しいと感じている。かといって、任された仕事を完璧にできているわけでないことも分かっており、時々ミスを指摘されることから他の仕事を･･･というのも難しいと思う。	・復職時、Tさん自身が「以前と同じ仕事はできない。任された仕事を精一杯やります」と会社に説明した。 ・受障前の仕事とはまったく異なる単純な簡易事務作業を担当することになったが、「もうしょうがない。受け入れざるを得ない。これしかできない・・・残念ながら」と、受け容れている。	・復職直後は、「端っこの席になったけど、（快復して）良かったよな」と復職できたこと自体を喜び、家族に話していた。 ・現在は、もっと仕事を拡げたい、他のこともやってみたいという気持ちはあるが、記憶障害がある中で、どこまで拡げられるのか、多分拡げるのも難しいだろうと思い、ジレンマを感じている。 ・仕事への生きがいが以前ほど感じられないことや人的環境の変化もあり、最近では「適当なところで辞めてもよいかな」と思っている。

イ　今後について

復職後 2 年が経過し、T さんの作業遂行をサポートする社員が交代したこと、同期で復職支援を熱心に取り組んでくれた総務部長が異動したこと、顔なじみであった社員が退職していること、と T さんが信頼していた身近な社員が随分変わり、T さん自身も寂しさを感じている。それに加え、現在の仕事の幅が拡がらないことを起因としたモチベーションの低下もあり､家族に対して｢適当なところで辞めてもよいかなと思う」と話すようになり、復職を強く希望していた頃とは大きく変化し、65 歳までの勤務は積極的に考えられない様子がうかがえた。

（エ）本事例のキャリアの特徴

順調に昇進し、役員昇格も考えられるほどであった T さんの転機となった出来事は、ヘルペス脳炎にかかり、受障したことといえよう。

ア　転機

2000 年代後半、趣味のゴルフから帰宅した夜にけいれん発作を起こし、病院に救急搬送された。その時点で「記憶に障害が残る可能性がある」ことが家族に告げられ、実際に意識を回復したときには受障前 10 年ほどの記憶はなくなっており、見舞いに来てくれた若手社員の顔をまったく思い出せなかった。妻は「5 分前の記憶もなく、これからどうしたらいいんだろうと本当に悲観した」と述べている。

しかし、所属企業の社員は頻繁に見舞いに訪れ、T さんと所属企業周辺に外出し、記憶を取り戻す手助けをしてくれたり、退院後には自宅療養中にゴルフに行くなど、インフォーマルなつきあいを続けていた。それでも、当初は自宅近辺の障害者施設を利用するよう、家族に勧めるほどであったが、社長の「T さんの定年を会社で迎えさせてあげたい」との考えにより、所属企業で初めての復職支援に取り組むことになった。

その後、企業担当者が地域障害者職業センターで復職に向けた相談を行い、T さんは障害者職業総合センター職業センターの復職支援プログラムを受講することになった。復職支援プログラムでは、記憶障害の補完手段として、M-メモリーノートの集中訓練を行い、更にワークサンプル幕張版（MWS）等の各種作業、復職後の想定業務に関する模擬作業を行った。この間、記憶障害の影響により、毎朝妻に「どこに行けばいいのか？」と尋ね、職業センターのことを教えられ通っていた（「どこかへ行く」ことは記憶できても「どこか」は記憶できない）。また、所属企業の協力により、事業所内での実習も行うことができ、復職前に通勤

Tさんの経歴（２）

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	会社・支援機関の本人への関わり（影響）				その他 （家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
2000年代後半～ 現在 60代前半～現在 事務補助 嘱託職員	・同じ部署でリハビリ出勤から始め、正式復帰後に定年退職を迎えられるようにした。 ・当初は定年後の再雇用まで話はなかったが、他の社員と同様に再雇用された。	・作業でミスが出ることから、実施方法をできるだけ簡略化して、ミスを防ぐようにしている。	・長年部下だった社員をTさんが業務を進めるためのサポート役としてくれた。 ・なじみのある部署での復帰となり、Tさんのサポートは、サポート役社員だけでなく、様々な社員が担ってくれた。 ・ただし、2年経過し、周囲の社員の異動があり、復職直後の人的環境からは一変しており、寂しさを感じている。		・（妻）当初、障害者施設を勧められたことに不満があったが、社長の指示を聞き、その後の変化に非常に感謝している。 ・（妻）無理をしてまで働くことはないと思っているが、（会社に対して）病気をしたからそれで終わりではなく、Tさんを丁重に扱ってくれ、また働く機会をもらえたことをありがたく思っている。 ・（妻）受障後の状況から随分快復し、良くなってきたと感じている。これも会社に行き、色々刺激をうけたり、人との関わりがあってこそと思っている。

訓練や作業内容の確認、T さんに必要な作業手順書の作成などを行った。当初の予定通り、定年直前にジョブコーチ支援も活用して復職に至ったが、ジョブコーチの支援頻度は高く、連日支援が行われていたようである。これは、記憶障害の影響により、作業手順が定着しづらかったことが考えられるが、こうした手厚い支援によって、手順書を見ながら T さん単独で作業ができるまでになった。復職支援プログラムを開始した頃は、復職しても定年までの雇用予定となっていたが、定年後再雇用され、現在に至っている。復職当初は、希望通りに復職できたことで意気揚々と出勤していたが、現在の状況は上記『（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望』にあるように、簡易事務にやりがいをみつけられず、モチベーションが下がっていること、人的環境の変化もあることから、継続勤務の意欲が徐々に低下している様子である。

イ　T さんの高次脳機能障害受障及び休職が転機と判断される理由

高次脳機能障害受障前まで担当していた工法製品の開発業務にやりがいを強く持っていた T さんにとって、受障によって生じた記憶障害等は業務の範囲を狭める要因となった。「復職したい。会社に戻りたい」と強く希望していたが、「元の仕事は難しい」と自ら所属企業に説明し、元部署や元の仕事にこだわらない復職を望み、簡易事務に配置転換された。当初は復職できたこと自体が喜びとなり、復職時の業務内容がクローズアップされることはなかったが、業務の範囲が狭められたことは、明らかにモチベーションの低下につながり、仕事へのやりがいを失うこととなっており、受障前の状況とは異なっている。

ウ　T さんのキャリア形成（職業経験の積み重ね）の中で、特徴的なこと

5 分前のことが覚えられない、どこかに行くことは記憶できてもそれがどこかは思い出せない等、記憶障害が顕著な状況で復職を可能にした要因を挙げるとすると、以下、6 点を指摘できる。

①受障前までの高い会社貢献度：入社時に「新商品を開発して売りたい。会社の儲け、利益を出したい」と考え、入社以来、多くの工法製品の開発・製品化・特許取得をしてきたことは、T さん自身の仕事に対するやりがいを達成するとともに、所属企業にも利益や関係企業等からの信頼を得られることとなり、大きな会社貢献を長年続けてきたことになる。

②人間関係：復職時の総務部長が同期、社長は仕事を一緒にしてきた先輩という間柄であったことは、復職を希望する際に優位な状況になったと推察される。それ以外にも、T さんの会社内での人間関係を尋ねると、常に良好だったようである。妻によると、入院時や自宅療養の際に多くの同僚・部下が訪問してくれ、

記憶を取り戻す手助けや、一緒にゴルフに行って気晴らしをするなど、休職中であってもインフォーマルな接触が常にあり、受障前と変わらない関係が続いていた。結果、T さんにとっては、所属企業へ戻りたいという意欲を持ち続ける支えになり、所属企業の社員にとっては、復職時になって初めて本人の障害状況を目の当たりにして驚くことにならず、「このような状況になってしまったのなら、周囲が手伝えばいい」と、受け入れに対する心構えやサポート体制を自然に考えられるきっかけとなったと考えられる。また、こうした良好な人間関係を維持できたのには、T さんに記憶障害や作業上の困難が生じても、例えば怒りっぽくなることや粗暴な振る舞い等人間関係を悪化させる要因がなく、恐らく受障前の人となりは変わっておらず、それも受け入れにプラスに働いたと推察される。

③家族の支援：T さんの「会社に戻りたい」という希望に対し、家族、とりわけ妻はその希望に沿って支援を続けていた。リハビリテーション病院への通院付き添い、職業センターや会社との相談時の同席など、常に妻が支えていた。こうした姿は、後に所属企業担当者が「奥さんが復職に熱心だったので、それにほだされてここまで（復職まで）きました」と言い、T さんも「こんな奥さんいない」と話したほどである。

④支援機関の利用：職業センターの復職支援プログラムを知ったのは、所属企業の情報提供によるが、妻とともに初めて存在を知り、復職に必要ならどこにでも行くと受け入れ、利用している。

⑤障害受容：④にも絡み、職業センター来所時には、既に T さん自身に障害（覚えられない、覚えていない、思い出せないことがある等）への気づきがあり、今の自分では昔と同じ仕事はできないと自覚できていたこと、そのため、「復職はしたいが何が何でも元の仕事で」というこだわりはなく、できること、任されたことをやるという気持ちが整っていた。そのため、復職時の調整も比較的スムーズであったと考えられる。

⑥雇用条件の切り下げ：開発業務の管理職から簡易事務へ復職時の大きな職種転換は、これまでと同じ雇用条件でその後長く続けることは所属企業にとって難しいことだったと考えられる。幸いに、元々定年間近であったため、早期退職も考えられる状況であり、T さんや家族にとっても復職できれば雇用条件にこだわらない姿勢があったことも復職実現にこぎつけた要因と考えられる。

エ　その他

T さんは顕著な記憶障害から復職、（定年後の）再雇用に至っているが、20 代、30 代の若手社員であっても同様の事態は起こりえる。その際は、T さん以上に復職は難しい課題となるであろう。理由として、その後の生活設計の変更を余儀なくされるため、担当職務と雇用条件のすりあわせについては、T さんほどスムーズな調整が進まない可能性があること、また、障害状況から担当職務を固定して、負担が少なくなるように配慮する雇用管理のあり方も、復職後 2 年の T さんでさえ、モチベーションの低下を生み出しており、長い職業人生を送らなければならない若手社員であれば、担当職務の固定だけでは離職につながる可能性が十分にあると考えられること、が挙げられる。生活面での保障をどのようにすべきかといった情報提供とともに、定期的な担当職務の検討、再訓練、定着指導を行う長い支援が必要となるだろう。

２　職業経歴に今後の展開が予想される事例（30 代、40 代）

（１）事故による高次脳機能障害を受障後、休職を経て復職し、職務幅が拡大している U さんの事例

（ア）プロフィール

表 4-2-3 に U さんのプロフィールを示す。

高次脳機能障害を有し、特に音声による長文の理解に軽度の障害がある。金融機関に所属。

大学卒業後すぐに現在の会社に就職。社会人としての研修を受講後、融資関連の業務を 9 ヶ月ほど経験し、その後営業職となり、4 店舗を異動。併せて、職位も順調に昇進していた。4 店舗目の際、夜の飲酒後頭を強打し、意識不明となる。その後休職し、リハビリテーション病院や障害者職業総合センターのプログラムを利用し、リハビリ出勤を経て復職。復職先は障害の状況を考慮し、店舗ではなく事務センターであった。

表 4-2-3　U さん（40 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	高次脳機能障害 （長文の音声言語理解に軽度の障害、精神障害者保健福祉手帳３級）
所属企業	規模：1000 人以上 業種：金融機関
職務内容	新規口座開設の顧客の本人確認・カード類等を顧客が紛失した際の事務処理
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員 勤務時間：フルタイム 在職年数：20 年
就業上の配慮	職務内容の配慮（営業ではなく事務センター勤務）

（イ）経歴

表 4-2-4 に U さんの経歴を示す。

本人は明言していなかったが、人と接することが苦にならない性格であったと思われる。一方で、社会に出るまでの生活において親の転勤に伴って引っ越した経験があったことから、逆に地元の一定の範囲で安定して生活を送りたいという気持ちを持つようになり、地域密着型の金融機関に大学卒業後すぐに入職。営業マンとして活躍していた。社内資格ではなく顧客と関係を構築することで営業成績を高めていった。

4 店舗目に勤務している時期に受障した。受障（受傷）し、数週間程度経った時期（急性期病院入院中)、「自分はまだ生きられるんだ」ということを実感する。その後、リハビリテーションセンター、障害者職業総合センター等での復職に向けた訓練を経て復職した。受障から復職まで 2 年少しであった。この復職に向けた訓練の際、M-メモリーノートについて集中的な訓練を受講し、復職した現在でも有効なツールだと認識している。

現在は、営業ではなく、事務センターにおいて新規口座開設の顧客の本人確認・カード類等を顧客が紛失した際の事務処理を行っている。現在の仕事は十分こなせていると感じており、立てた 1 日分の目標を毎日その日のうちに、時間内に終わらせることを心掛けている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

復職当初は、本人確認業務のみであったが、1 年ほど前から顧客がカード等を紛失した際の処理についても担当するようになり、受障して復職した後でも職務の幅は少しずつ拡大している。これには、障害自体の

表 4-2-4

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
2000年頃まで 22歳まで （～大学卒業）	・高校時代、地方から首都圏に引っ越すことになり、勉強の進み方が異なり、編入試験を受けたり、留年しそうになり苦労したが、頑張った。 ・大学は経営学部。		・家族の転勤で引っ越しを度々経験し、それが嫌だったこと、金融関係であれば給与も間違いないと考え、地元密着型の金融機関を選んだ。
1990年代後期 20代前半 大学卒業から4店舗	・社内の資格制度もあったが、自分は机上の資格ではなく、営業の成績一本で勝負をしていた。お客さんからいっぱい情報をとって、それを上手く成績に結びつけるようにしていた。お客さんに気に入ってもらえるように気を遣っていた。	・元々手帳などに書くことは好きだった。	・営業マンとして出世していきたいと考えていた。
2000年代後期 30代後半 受障		・飲酒後、転倒し頭を強打、5日間意識不明となり、その後２～3週間は意識がはっきりしない状態となる。 ・その頃、夢で星を見て、ふと目覚める。自分がまだ生きられることを実感する。	
2010年頃 30代後半 リハビリ機関利用 ２年少し	・障害年金について自分で申請したので、仲の良い他の訓練生にも情報を伝えた。	・リハビリテーションセンターでのリハビリが入っていない曜日は、自宅でドリルで自主リハビリを行った。 ・障害者職業総合センターでは、リハセンター利用時には気づかなかった、長い口頭指示では要点がつかみにくいことに気づかされた。	・障害者職業総合センター利用開始時に、復職に向け会社の人事と面接に行った。今までやってきた営業は障害のことを考えると厳しいので事務センターに復職、と示され納得した。
ヒアリング時 40代前半	・金融機関の事務センターに勤務。口座を新規開設した顧客への本人確認業務。 ・どんなにピーク時で忙しい時でも、終わらせるということを目標としている。 ・昨今多い「振り込め詐欺」を未然に防ぐために重要な仕事だと認識している。 ・１年ほど前から、顧客がカードをなくした際等の事務処理も担当するようになった。 ・復職後、少しずつ役割が増えてきたことに関し、負担ではなくやりがいを感じている。	・復帰後2年経過。 ・意識して M-メモリーノートを活用するようにしている。端的に、読みやすい文字で記録するようにしている。ずっと使っていきたいので、最近革張りのノートにアップグレードした。 ・てんかんを抑える薬については飲む必要がなくなった。そのせいか、頭もよりクリアになってきたと感じる。	・地道にコツコツ事務センターでやっていけば、将来的には店舗業務に戻れるかなとも考えている。 ・ただしいきなり営業の仕事に戻るのは、しばらくの間離れてしまっていることもあり、難しいと感じている。店舗での書類のチェックの仕事などを挟んで、現場のカンを取り戻せたらいいと考えている。

安定も関連している（てんかんを抑える薬を飲む必要がなくなり、ますます認知機能の障害が少なくなってきた、と感じている)。このことと関連し、社内での資格の受験にも挑戦し、本人曰く簡単な級ではあるが無事合格した。現在、仕事を行うにあたって、復職に向けた訓練で身につけた、M-メモリーノートをフルに活用していている。この M-メモリーノートの活用は、事務センターで強調される「確認主義」ともマッチし、職場から感心されることもある。

今後については、いつか営業に戻りたいと考えている。そして、事務センターでコツコツやっていくことが希望につながるのではないかと考えている。一方で、いきなり営業の仕事に戻るのは、しばらくの間離れてしまっていることもあり、難しいので、事務センター後は一旦店舗での書類のチェックの仕事などを挟んで、現場のカンを取り戻す、といった順番を今後について考えている。

U さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
2000年頃まで 22歳まで （～大学卒業）					・高校編入時に、母親が交通事故にあい、家庭生活を支えた。
1990年代後期 20代前半 大学卒業から4店舗	・入社後、一般社会人としてのマナー等、ごく緩やかな研修があった。 ・次に融資事務関係(9ヶ月ほど) ・その後、営業職(４店舗)。 ・役職上、順調に昇進していった。	・成績がなかなか上がらず、悩んでいた時期があった。先輩から「ものを売るんじゃなくて、自分を売ってこい」と言われ、お客さんとの会話のやり方を変えたら、成績がついてきた。			
2000年代後期 30代後半 受障					
2010年頃 30代後半 リハビリ機関利用 ２年少し		・出身県のリハビリテーションセンターを利用し、次に地域障害者職業センターを、次いで障害者職業総合センターを利用した。 ・障害者職業総合センターではM-メモリーノートについて、４ヶ月間きっちり訓練を受けた。	・自分のような障害で、このような訓練を受けて会社に復帰できるというのは、まだ非常に少ないケースだと思うが、それでも上役は考慮・配慮してくれたと捉えた。本当にうちの会社でよかったなと感じた。		・リハビリ中（休み）でも給料がある程度はもらえたため、余計な心配をすることなく、逆に訓練に集中できたと感じている。
ヒアリング時 40代前半	・役付ではない。 ・職場では方針として「確認主義」（書類等を十分確認することによってミスをなくすこと）が示されている。	・社内資格制度がある。受けなくてはいけないわけではないが、受けたい人には、その受験対策を支援するような制度（参考書の配布）がある。	・同僚の中につきあいづらい人がいるが、何とか気を遣いながら接している。		

（エ）本事例のキャリアの特徴

U さんはヒアリング時では、受障したものの復職し、職務の幅が少し拡大し、将来的な展望を抱くことができている状況にある。すなわち、受障しても雇用が継続され、将来についても考えることができるようになっている。そのため、U さんのキャリア形成上のポイントとは、雇用が継続されたことと、受障後でも今後の職業上の展望（いつかは店舗の仕事に戻ることを希望している。そのためには、事務センター後の異動でまず店舗の書類チェック等の仕事を経験したうえで、店舗の状況を把握し、その次の段階に営業に戻るというプロセスがよいと考えている）を持てていることであると考えられる。そこで以下では、雇用継続及び今後の職業上の展望にどのようなことが影響しているのか考察する。

ア　U さんの職業経験の積み重ね（雇用の継続）に影響しているもの

会社の制度の存在や復職に向けた取り組みが大きいと考えられる。まず、会社の休職・復職支援制度の存在の重要性を指摘できよう。このような受障後の休職や復職を支える制度がなかったとしたら、雇用の継続は困難だったことが考えられる。また、休職期間中にも収入を補償する制度があったことも、復職に向けて医学リハビリテーションや職業リハビリテーションに集中して取り組むことができた要因であったと考えられる。また、会社は休職から復職にあたり、復職支援機関と連携をしながら、復職方法を探り、復職後は障害の状況に合わせた職務を本人に割り当てた。このように会社の制度や取り組みは雇用継続に大きな役割を果たしていることから、会社の制度・取り組みはキャリア形成支援活動であると捉えることができよう。

また、単に復職を会社が保障するということだけでは、雇用の継続は破綻することが考えられる。復職に向けて、障害自体が医学リハビリテーションにより軽減されたことに加え、残った障害を補完する技能（M-メモリーノート）を身につけることができ、その技能を活用して、割り当てられた職務に十分対応することができた、ということも、雇用の継続に大きな影響を与えていると考えられる。

イ　今後の職業上の展望に影響をしているもの

復職後において、単に割り当てられた職務の幅が不変ではなく、少しずつ拡大していっていることが、今後の職業上の展望に肯定的な影響をもたらしていると考えられる。恐らく、復職後の最初の段階において割り当てられた職務内容に習熟が見られたため、会社側もその状況を把握し職務上の役割を拡大した（企業のキャリア形成支援活動でいう要素②）ものと考えられる。

このように考えると、一義的には会社の職務役割の拡大という活動が、U さんの今後の職業上の展望に影響を与えているが、そのような U さんの職務の熟達を察知する会社側の「感度」や、「今の状況ならばこの仕事をやってもらっても大丈夫だろう」という「見通し」も重要なものであることが考えられる。

また、会社の職務役割の拡大という活動を受け、更に新たな幅の職務に従事し自分はこなすことができている、という実感を U さんが持てることになったことが、「この状況であれば、次の段階では店舗に異動して……」という将来展望を持てていることにつながっていると考えられる。言い換えれば、U さんの障害を補完する手段を活用した良好な職務遂行状況と、それに対応した会社の職務役割の拡大活動の好循環は、U さんにとって成功体験となり、U さんの自己効力感の増大につながっているということになるのではないだろうか。

（２）事故による高次脳機能障害を受障後、休職を経て復職し継続雇用されているＶさんの事例

（ア）プロフィール

表 4-2-5 に V さんのプロフィールを示す。

高次脳機能障害を有し、具体的には音声言語の理解に軽度の障害がある。また受障後、てんかんと見られる発作も 1 度のみあった。食品製造業の企業に所属。

大学卒業後すぐに現在の会社に就職し、初任地の A 営業所に 6 年ほど赴任。小売店を回る営業を行っていた。人事異動のため B 営業所に赴任。B 営業所赴任後 1 年程度で事故に逢う。その後休職し、リハビリテーション病院や障害者職業総合センターのプログラムを利用し、リハビリ出勤を経て復職。復職先は B 営業所ではなく、首都圏の支店を統括する首都圏本部である。

職務は各支店の営業社員をバックアップする職務であり、復職時から固定していた内容ではなく、本人の状況を見ながら職場側が仕事を行わせていき、現在の職務構成となったとのことである。現在の仕事を進めるうえで困難を感じるのは、電話で相手が何を伝えてきているのか理解することだというが、何とか対応しているようである。

表 4-2-5　V さん（30 代、男性）のプロフィール

項目	内容
障害名・程度	高次脳機能障害（音声言語に軽度の障害残存、精神障害者保健福祉手帳３級）
所属企業	規模：1000 人以上 業種：食品製造業
職務内容	営業社員のバックアップ（販売促進用グッズの在庫状況の調整など）
雇用形態・職位・勤務時間等	正社員（一般従業員） 勤務時間：フルタイム 在職年数：10 年
就業上の配慮	なるべく残業させない 産業医との面談

（イ）経歴

表 4-2-6 に V さんの経歴を示す。

大学卒業後、食品メーカーに入社し、営業マンとして活躍していた。首都圏出身の本人には地元で働きたいという志向もあるようだが、事故がなければ異動により首都圏勤務とは限らないキャリアを歩んでいた可能性がある。

初任地からの異動後 B 営業所に勤務して 1 年程度経過後、事故により受障する。受障によりキャリアは一変し、2 年程度の休職後リハビリ出勤を経て復職する。復職先は首都圏の統括本部であり、図らずも首都圏で勤務することとなった。

現在の仕事を十分こなせているという感覚は持てておらず、会社に十分貢献できていないのではないかと感じている。一方で、自分に配慮を提供している会社には感謝の念を抱いている。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

現在は首都圏統括本部に勤務し、営業社員のバックアップ的な業務（販売促進用グッズの在庫状況の調整等）を行っている。会社外部の顧客や社内の社員からの問い合わせにも対応しているが、特に電話での問い合わせで困難を感じ、メールの方が、内容を検討してから回答できるので、まだ対応しやすいと感じてい

表 4-2-6

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
2000年頃まで 22歳まで （～大学卒業）	・アルバイトなどの経験の中で、人と話すのが好きなことを自覚していった。		・ちょうど、銀行の統廃合があった頃である。就職活動では小売業企業も受験したが、土日休みでないこと、食品メーカーの方は経営面からも労働条件面でも安定しているだろう、と考えた。
2000年代後期 20代前半 大学卒業から6年程度 A営業所勤務			・営業が続くだろうが、首都圏出身だし友人も首都圏が多いので、そのうちに首都圏統括本部傘下の支店に行けたらいいと考えていた。
2000年代後期 20代後半 B営業所勤務～受障		・B営業所赴任後1年ほど後の深夜、事故に逢う。	
2000年代末～ 2010年代初頭 20代末～30歳頃 リハビリ機関利用		・急性期医療ではC病院を、リハビリテーションにはまず出身県のリハビリテーションセンターを利用し、その紹介で次に、障害者職業総合センターを利用した。 ・リハセンターの訓練では、だんだん時間とともに高次脳機能障害があることを自覚していった。 ・障害者職業総合センターのプログラムは、同じ障害を持った人同士で話し合うことができたのはよかった。 ・障害者職業総合センターでは障害者手帳制度について聞き、「そのような制度もあるのか」と思い、申請し取得した。 ・復帰の直前、地域障害者職業センターで復職プログラムを受講する。その際のパソコン作業中にてんかん発作を起こしたことがあった。 ・最後の2ヶ月はリハ出勤をした。	
ヒアリング時 30代前半	・朝早めに出勤している。パソコン作業で、肉体的な疲れはあまりない。 ・現在の首都圏管轄本部は営業をやっている中で優秀な人が行く所であり、自分が行くようなところではなく、いつかは異動になるのではないかとも感じている。 ・自分が会社に貢献できているとは感じていない。 ・営業マンのサポートの業務であり、営業マンの動きを見て、自分が営業だったらこうするだろうと考えることもある。	・復帰後当初は、パソコン作業は1時間に1回程度休憩を取るように産業医から言われていたが、それほど疲れないし、周囲の目もあり休みづらいので休憩を取らなくなった。 ・電話を聞き取って対応することが大変。メールの方が対応しやすい。お客さんの電話は、一回電話を切り確認して折り返しますと言って対応している。社内の電話では相手を待たせることもある。 ・電話で理解できなくて聞き直すときがある。同じフロアの人間であれば自分の状況を分かるだろう。でも、他支店の人等と電話で話をした際「うー」と自分の疑問に感じているような声を聞いて「あ、じゃあもういいや」と言われたことがあった。 「ま、しょうがないのかな」とも思う。 ・書類にミスがないか、何度も見直すようにしている。 ・M-メモリーノートについては最初使っていたが、週の仕事の内容が色々変わってたりして、それをつけていると時間を費やしてしまうので、今は活用しておらず、自分なりのやり方でメモを取っている。	・事故がなかったら、営業でずっと転勤をしていたことが考えられるので、受障しある程度はずっと同じ首都圏とか、部署であることが考えられるので、唯一の現状の方がいいところかなと考えている。 ・会社の経営状況が悪化したら人員削減対象になるのではないかと感じている。 ・もし可能であれば昇進をしたいとは思う反面、今の自分にはそのようなことはないだろうと思っている。 ・ぜいたくになってしまうけど、自分に合った仕事をしていきたい。

る。復職時には勤務内容や勤務地の選定、復職後は残業を避けるといった配慮を会社から受けており、そのような意味では会社の障害に対する理解はあると感じている。一方で、どのような特徴の障害なのか、なぜ受障したのかといったことについては、フォーマルには周囲の社員には伝えられていないが、このことにつ

V さんの経歴

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
2000年頃まで 22歳まで （～大学卒業）					
2000年代後期 20代前半 大学卒業から6年程度 A営業所勤務	・大卒新入社員は営業をやることが多く、その中で能力を見てマーケティングや企画を経験するようになるようである。				
2000年代後期 20代後半 B営業所勤務～受障					・受障後、子供が生まれる。
2000年代末～ 2010年代初頭 20代末～30歳頃 リハビリ機関利用	・「会社に戻る時は、営業の仕事ではないだろう」とリハビリセンターの医師に言われる。 ・所属上はB営業所だが、B営業所には出勤せずに、リハ出勤以降首都圏管轄本部に勤務となった。	・リハセンターに週1回通う中でリハビリ訓練を受けた。 ・障害者職業総合センターでM-メモリーノート等の訓練を受ける。また、エクセルについても後半は教えてもらい、会社の人間（上司）を呼んで、プレゼンをしたりした。	・復職直前～リハ出勤～復職後と産業医がおり、1～2ヶ月に1回程度、面談実施。産業医からは首都圏統括本部に通うにはどこの地域の住居にしたらいいか助言も受けた。		
ヒアリング時 30代前半	・首都圏管轄本部にて営業マンをバックアップする事務的な仕事。この職務に就いた経験はなかったが、内容は大よそ知っていた。 ・最初から職務内容が決まっていたわけではなく、在籍しているうちに、色々と仕事を頼まれるようになり、現在の職務内容となってきている。 ・課の定員にプラス1名として配属されている。	・社内の資格試験を受験した。	・なるべく残業をしないように言われている。 ・正式復職後と同タイミングで上司が異動したが、特に問題はなかった。 ・障害について配慮してもらっていると感じている。 ・周囲の先輩や同期の人とは相談しやすいと感じている。 ・周囲の人には自然に伝わったようである。つまり、自分と話をした同期の人間が同じ部署の販売企画の人間に状態を伝えてくれたようだ。改めて全員の前で言う機会というものはなかった。ただし、事故の経緯なり障害の話をしていたところ、「ほとんど聞いてない」と言われたこともあった。		・事故後、家族から見ると本人は怒りやすくなったり涙もろくなった面を感じるが、それほど頻繁に起こるわけではない。

いてＶさんは肯定的にも否定的にも評価をしておらず、そのような状況のようだ、と受け止めている。

以上のような職場環境で与えられた職務内容に従事しているが、自分が仕事をこなせておらず会社にあまり貢献できていないと感じている。加えて、社内資格試験を受け努力したものの、合格はできなかった。

今後については、このような職業適応状況と関連しているようであり、あまり見通しは持てていないようである。そしてもし、会社の経営状況が悪化したら、人員削減の対象になってしまうのではないかという不安を感じている（折しも聴き取り時は、大手メーカー（食品製造ではない）の人員削減計画が発表された時期であった）。

（エ）本事例のキャリアの特徴

V さんは脳外傷により高次脳機能障害を受障したものの、復職することができた。ただし、現在与えられた職務を十分こなすことができていない、と感じている。また今後については会社の経営が悪化したら自分の雇用はどうなるか分からないという不安を抱いている。このような V さんの状況からは、受障しても復職できたこと、今後への不安、の 2 つがそのキャリア形成上の特徴として挙げられるだろう。

ア　復職できたことに影響する要因

V さんは比較的、高次脳機能障害が残存している状況であるということができるだろう。音声言語理解に障害があるため、電話でのスムーズな応対は困難なことも多く、書類作成上でもミスがまだ残っている状況である。加えて、てんかん発作も休職中に一度あった。すなわち、脳外傷の職務遂行に及ぼす影響は決して小さなものではないということができる。

このような障害の状況において、会社の制度の存在や復職に向けた取り組みがなかったとしたら復職や復職後の雇用継続はより困難になっていたことが考えられる。会社の V さんの復職に向けた活動としては、復職支援機関（地域障害者職業センター及び障害者職業総合センター）とも連携し、復職に向けた訓練中の状況について把握し、復職場所（どの職場でどのような職務に従事してもらうか）などを検討したこと、会社の産業医が積極的に V さんの復職に関わったこと（V さんが復職後、どのエリアで居住したらよいのかについても助言していた）が挙げられる。このような会社の活動が、復職ということに大きな影響を与えていることが考えられる。

また、復職後の雇用継続については、職務内容に多少の変動がある状況下で、復職に向けた訓練で身につけた M-メモリーノートという補完手段が復職後の職務状況に必ずしも適合していたとはいえないこともあり、V さん自身が感じているように、十分職務をこなせていない場合もあるようである。会社の関わりなくして、雇用継続は困難だったことが考えられる。

なお、V さんの復職後の職務遂行状況を考えていった場合、障害のある人が職務遂行に不十分さがある場合、それをどこまで許容するのか、あるいは職務の要求水準をどこまで働く障害者に合わせるのかという許容限度も、障害者に対する企業のキャリア形成支援活動の一要素としては存在することが考えられる。そしてその次元としては、許容する内容（作業の正確さや作業速度）、許容範囲の程度、許容する期間、といったものが含まれよう。このような働く障害者の職務遂行状況に対する、会社の許容できる程度が、障害者の雇用継続に影響を与えていることが想定される。

イ　今後に対する不安に影響する要因

今後の見通しについては、不安を抱いているが、V さんからすると現在の与えられた職務を十分こなせていないと感じているからであることは、当然考えられよう。そして、そのためヒアリング時点において職務の幅が拡大するという経験はなく、今後についての自己効力感を持てていないと解釈することができる。

V さんの場合、それに加えて年齢の若さ（30 代前半）であることも、今後の見通しが持てないことに影響していると考えられる。定年まで 30 年以上あり、職業人生はまだまだ続く。そのような長期間において自分がどのような職業人生を歩んでいくのか、見通しを持ちにくいということが、今後の見通しに不安を抱かせている要因となっていることが考えられる。

（３）再就職に向けた準備過程で高次脳機能障害が認められたものの、「働きたい」という本人の強い意識と行動に加え、適切な支援機関のサポートや職場の配慮を得て困難を乗り越えられた W さんの事例

（ア）プロフィール

表 4-2-7 に W さんのプロフィールを示す。

1980 年代後半の交通事故による脳挫傷が原因で、中学時代からみられていたてんかん発作が頻発するようになり、服薬治療を継続しながら学校生活を送った。大学卒業後は、服薬治療を継続しながら 10 数年間の職業経験を積むこととなる。仕事の内容としては、父親が経営するする販売店の手伝い（7 年程度）、製造現場での就業（3 年程度）、父親が従事していたマンションの清掃作業を部分的に手伝うという保護的な環境下での作業（4 年程度）などである。

2000 年代半ばに、てんかんの外科手術を受け、以降発作はみられなくなった。その後、就業移行支援事業所、地域障害者職業センター等の支援機関の利用、製品加工会社への就職（10 ヶ月）、障害者職業総合センター職業センターの支援プログラムの受講を通して、現職に至る。なお、高次脳機能障害については、地域障害者職業センターの利用時にその疑いが持たれ、2000 年代後半に精神科での正式な診断を受けた。

現職に就き 5 年ほど経過するが、現在は安定した職業生活を継続している。

表 4-2-7　W さん（40 代、男性）のプロフィール

障害名・程度	高次脳機能障害 （記憶障害、精神障害者保健福祉手帳２級）
所属企業	規模：1000 人以上 業種：運輸・郵便業
職務内容	簡易事務作業
雇用形態・職位・勤務時間等	非正社員（期間社員：半年更新） 勤務時間：６時間 45 分 在職年数：５年
入社の経緯	障害者合同面接会
異動の概要	なし
就業上の配慮	ジョブコーチ支援の利用 指示・命令者の一本化(入職後の初期) 能力に合わせた職務内容の創出、調整

（イ）経歴

表 4-2-8 に W さんの経歴を示す。

W さんの職業生活を、以下の 5 つの区分に沿って整理した。

①大学卒業後、父親が経営する販売店に勤務していた時期（20 代）、②加工会社での就業と父親の仕事の手伝いとして清掃作業を行っていた時期（30 代初め～半ば）、③てんかんの外科手術後、複数の支援機関を利用しながら、就職のための準備活動を行った時期（30 代後半）、④新たに高次脳機能障害の疑いのあることが分かり、障害者職業総合センター職業センターの支援プログラムを受講し、障害理解を深めながら、再就職に向け準備訓練を行った時期（40 代初め）、⑤現事業所に就職し、定着するまでの時期（40 代初め）。

なお、本事例においては、高次脳機能障害を配慮して家族（父親）同席の下、聴き取りを行った。このた

表 4-2-8

時期（西暦年代） 本人年齢層（所属） 職務内容、雇用条件	本人の活動・認識		
	やりがい・職務満足 （思考・感情・行動等）	障害への認識（思考・感情・行動等）	次への展望（思考・感情・行動等）
1990年代前半 20才代 販売店	・父の経営する販売店で7年ほど働くが、店の閉鎖に伴い退職（父親より聴取）。		
1990年代後半 30代初め 加工会社 30代半ば マンションの清掃 （父の手伝い）	・父の友人が経営する加工会社で組立の作業に3年程従事。簡易な仕事であったが、作業が遅かったり、不良品を出してクレームを受けるなど、会社に迷惑をかけた。 ・退職後は、5年ほど父親が従事していた仕事（マンション管理）の手伝いの一環として、清掃作業を行う（調子がよい時に手伝って、悪い時はソファで寝ていた状況）。 <てんかんの状況について> ・服薬治療を継続していたものの、副作用が強く、ふらつきにより歩けない状態になることがあったり、投薬を減らすと今度は発作が出るといった状況を繰り返していた。このため、マンションの清掃は、仕事らしい仕事ができる状況ではなかった。 ・その後、治療を受けていた主治医から外科手術の勧めがあり、受けることにした。手術は成功し、以降発作は見られなくなったが、物忘れがひどかったり、記憶できない場面が目立った（現在月1回の定期的通院は継続中）。 ※上記については、父親より聴取		
2000年代前半 30代後半 加工会社	・働きたいという気持ちが強く、自発的に支援機関を利用しながら、就職のための準備をしていた。また、地域障害者職業センターの利用の結果、高次脳機能障害の疑いがあることについて情報提供を受けた。 ・その後、加工会社での洗浄作業の仕事に就くが、適応できず10ヶ月ほどで離職。		
2000年代後半 40代初め 障害者職業総合センターでの支援プログラム受講	・地域障害者職業障害センターの紹介で、千葉の障害者職業総合センター職業センターのプログラムを受講。 ・障害については、よく分からなかったが、「しおり」をもらって読んだら、自分に当てはまると気づいた。M- メモリーノートの訓練はとても役だったため、今でも職場で活用している。携帯電話に記録を残しておくことも教わった（当日のヒアリングでは、時々携帯電話の記録を見ながら答える場面もみられた）。		
2000年代後半 40代初め 運輸・郵便業	・2つのことを同時に処理することが苦手であるが、職場の理解もあり、一つひとつ作業指示を出してくれる。人間関係で困ることもなく、ストレスは特に感じていない。	・M- メモリーノートを活用し、端末操作の手順などを記録している。また、例えばコピーを頼まれた場合、枚数をメモしたり、「手渡すときに、○枚コピーしましたと報告する」ことによってミスしないように努力している。	・障害があっても大きな会社で働きたいという希望があった。 ・面接にあたっては、ただ自分の希望を書くだけでなく、障害者職業総合センターで受けた訓練内容を伝え、それを活かして働きたいということをアピールした。 ・現在の仕事に対しては、間違いなく確実に処理することを重視している。 ・今後も継続したいという気持ちが強く、将来は正社員になりたい。 ・ある程度貯蓄ができたら一人暮らしをしたいという希望がある。

め、家族から聴取した内容を含め記述している。

（ウ）現在の仕事への認識と今後の仕事への展望

ア　現在の仕事への認識

端末によるデータ入力、はんこの押印、パソコン作業等の簡易事務作業に従事しており、部内の 3 つの課の作業から 1 日の仕事がスケジューリングされている。高次脳機能障害の特性から、新たなことを記憶することや 2 つのことを同時に処理することが苦手とのことである。その点については、「職場の理解もあり、一つひとつ作業指示を出してくれる。人間関係で困ることもなく、ストレスは特に感じていない」と本人が述べているように、5 年の経験を通して、安心して働ける職場環境が整えられていることが推測される。

なお、仕事に対する本人の姿勢としては、間違いなく確実に処理することを特に重視しているとのことである。

W さんの経歴

時期（西暦年代）本人年齢層（所属）職務内容、雇用条件	教育機関・会社の本人への関わり（影響）				その他（家族の本人への関わり等）
	職務配置・異動	能力開発活動	サポーティブな環境の調整	その他	
1990年代前半 20才代 販売店					・てんかんの治療。
1990年代後半 30代初め 加工会社 30代半ば マンションの清掃 （父の手伝い）				・本人の障害が仕事に影響していることを理解してもらえず、本人にとっては非常に辛かった（父親より聴取）。	・てんかんの外科手術により発作か消失。
2000年代前半 30代後半 加工会社				・地域の就労移行支援事業所（2年）、ハローワーク、地域障害者職業センターの利用。	・高次脳機能障害の疑い
2000年代後半 40代初め 障害者職業総合センターでの支援プログラム受講		・高次脳機能障害の特性理解のための各種神経心理学的検査の実施。 ・記憶障害の補完のためのM-メモリノートの活用訓練等・パソコンを使用した事務的的な訓練等。			・精神科にて高次脳機能障害との診断を受けた。障害年金についても受給資格を得る。
2000年代後半 40代初め 運輸・郵便業	・配属された部内の3つの課から、本人に合わせた作業の切り出しを行い、本人の職務として創出した（端末によるデータ入力、はんこの押印、パソコン作業等の事務補助作業）。	・本人の職務遂行が安定するまでの間、指示・命令系統を部長に一本化した。	・ジョブコーチの活用（3ヶ月）。		・障害者就業・生活支援センターに、退社後訪問している。 ・以前、3ヶ月ほど一人暮らしの経験がある。

「記憶障害があるため M-メモリーノートを積極的に活用し、端末操作の手順など大切なことは記録している」「例えばコピーを頼まれた場合、枚数をメモし、手渡すときに○枚コピーしましたと相手に報告する。指示が分からない時は、きちんと聞いて確認するようにしている」と述べていることからも、本人自身の努力や工夫の様子がうかがわれる。

イ　今後の仕事への展望

「今後も継続して働きたい」という気持ちが強く、将来は正社員を希望していることからも、今後のキャリアについては前向きに捉えている。なお、仕事以外の面では、今後、貯蓄を増やして一人暮らしをしたいとの目標を持っているとのことである。

（エ）本事例のキャリア形成の特徴

本事例の特徴としては、てんかん発作とその治療のために、能力開発や自己の成長という面で特に重要と考えられる 20 代における初期のキャリア形成において、制約があったことが挙げられる。しかし、大きな転機となったポイントとして 2 点挙げられる。1 つ目は、30 代半ばに手術によって、てんかん発作が消失したことにより、就職に向けた意欲が高まり、就労支援機関の積極的な活用につながったこと、2 つ目は、新たに高次脳機能障害が認められながらも、障害理解の促進や補完手段の習得訓練によって再就職が可能となったことといえよう。

本人にとって、医療的な措置によりてんかん発作が取り除かれ、就業を含めた社会生活行動の幅を広げられた意味は計り知れないだろう。しかし、その後の支援機関の利用を通して、高次脳機能障害が明らかとなり、新たな困難に直面することとなる。そのような状況を乗り越える道筋を切り開いたのは、「働きたいという本人の強い意識と行動」が基盤となっていると思われるが、それらに加え、医療機関や支援機関のサポート、職場の理解と配慮、家族の支えといった「本人を取り巻く周囲のサポート」が大きく影響していると考えられよう。ここでは、特に、転機となった上記の 2 つのポイントに着目し、整理する。

①支援機関の積極的な利用による職業準備～就業に向けた主体的な行動と高次脳機能障害の理解～

本人は就職に対する希望が強く、自発的に地域のハローワークや精神保健福祉センターに相談していた。そこから、本人に適切と思われる他の支援機関（障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、地域障害者職業センター、障害者職業総合センター職業センター）へとつながり、「職業リハビリテーションの様々な支援を効果的に利用できたこと」は､その後の就職や職場適応に大きく寄与していたと考えられる。

また、障害者職業総合センター職業センターでの就労支援プログラムの受講を通して、障害の自己理解を促進し、補完手段の活用を習得できたことは、その後の就職への移行や職場適応を考えるうえで、重要なプロセスであったといえよう。上記プログラムの受講を振り返り、「最初は、障害について詳しいことはよく分からなかった。総合センターでもらった“しおり”を読んだら、自分に当てはまることに気づいた」「M-メモリーノートの訓練や携帯電話に記録を残しておくことも教わった。今の職場でも活用しており、そのことが仕事を進めるうえでとても役立っている」と本人は述べている。

②入社後の職場適応と仕事に対する前向きな姿勢～職場の適切な配慮と本人の努力、工夫～

職場外の支援として、ジョブコーチ支援を活用している（就職後 3 ヶ月）。障害の特徴については、ジョブコーチが企業に伝え、理解を促したとのことである。一方、職場側の配慮としては、配属された部内にある 3 つの課から、本人に合わせた作業の切り出しを行い、事務補助的な作業を中心に「職務の創出」を行ったこと、入社後の一定期間、「指示・命令系統を担当部長に一本化」したことなどが挙げられている（特に、父親は、配属先の部長の存在が大いに役立ったと述べている）。これらのことから、関係機関からの支援（ジョブコーチの活用）と、職場側の配慮（職務の創出や指導担当者の明確化等）が相まって、新たな職業生活のスタートを切れたことが、初期の能力開発や職場適応を進めるうえで大きなポイントになったと考えられる。

更に、本事例の場合は、「仕事に対する本人の努力や工夫」も見逃せないポイントとして挙げられる。上記（ウ）『ア　現在の仕事への認識』の通り、仕事に対する確実性を常に意識しており、そのための補完手段の活用や、本人なりの細かな工夫を通して職務に臨んでいる姿勢がうかがわれる。また、本人は、就職後も就労支援機関との継続的なつながりを大切にしており、生活面を含めた様々な相談ができる場が確保されている。障害者個々の状況によっても異なるが、家族や職場以外で、気軽に仕事や生活に関するアドバイスを受けられる社会資源の存在は、職場定着や職業生活の安定といったキャリア形成の観点からも、重要な役割を担っていると考えられよう。

第３節　まとめ

１　本節の観点

本章では中途の認知機能障害である、気分障害及び高次脳機能障害のある人のキャリアについて取り上げた。これらの障害のある人のキャリアについては、各障害において復職する場合もいれば、障害者として就職した人もおり、また職務幅が拡大される人もいればそうでない人もおり、障害種類による違いをすぐに見出すことは困難であった。

そこで本節では、

・企業のキャリア形成支援活動（能力開発、職務調整、支援環境整備）等、企業の関わりは、どのように中途障害のある人のキャリアに影響を及ぼしているのか？

・企業のキャリア形成支援活動以外のキャリア形成要因（例：教育歴、企業内のインフォーマルなサポート、家族など）は、どのように中途障害のある人のキャリアに影響を与えているか？

という観点から、まず障害種類というより、本章で扱った事例に共通する要素について分析していくこととした。

次に、本章では気分障害及び高次脳機能障害という 2 種類の障害のある人のキャリアを扱っているが、気分障害と高次脳機能障害の違いによりキャリア形成プロセスや、企業のキャリア形成支援活動内容が異なるのかについて、条件を統制したうえで比較検討した。

２　事例の概要

本章で扱った事例の概要は表 4-3-1 の通りである。

表 4-3-1　第４章で取り上げた事例の概要

事例	障害種類	年代	在職歴(年)	入社後受障か障害者として入社か	休職歴	支援機関利用歴	受障前の会社の本人への関わり	受障後1の会社の本人への関わり	受障後2の会社の本人への関わり	備考
N	気分障害	50	33	入社後受障	あり	あり	能力開発活動	支援環境整備	職務幅拡大	
O	気分障害	50	34	入社後受障	あり	あり	能力開発活動	支援環境整備	（職務幅拡大）	疾患が安定した時期のみ、職務幅拡大
P	気分障害	50	33	入社後受障	あり	なし	能力開発活動	支援環境整備	職務幅拡大	
Q	気分障害	40	10	入社後受障	あり	あり	能力開発活動	支援環境整備	職務幅拡大	
R	気分障害	30	17	入社後受障	あり	あり	能力開発活動	支援環境整備		
S	気分障害	30	3	障害者として入社	なし	あり	−	支援環境整備	職務幅拡大	
T	高次脳	60	40	入社後受障	あり	あり	能力開発活動	支援環境整備		職務内容は固定的
U	高次脳	40	20	入社後受障	あり	あり	能力開発活動	支援環境整備	職務幅拡大	
V	高次脳	30	10	入社後受障	あり	あり	能力開発活動	支援環境整備		
W	高次脳	40	5	障害者として入社	なし	あり	−	支援環境整備		

３　中途障害のある人のキャリア形成のポイント

（１）働く障害者と所属組織との関係

ア　入社後に受障した人について

入社後に受障した人たちのキャリアのプロセスを考えた場合、まずその時点における、あるいはそれまでの、その人と組織との関係がキャリアに大きく影響を与えていることが指摘できよう。この、障害のある人と組織との関係は、＜働く人の働き方の指向性＞＜働く人の組織への関わり＞＜組織の働く人への関わり＞という「人・組織の関わり」に関する次元と、＜受障前＞＜受障後 1＞＜受障後 2＞の「時期」に関する次元の、2 つから理解することが可能であろう（表 4-3-2)。そして、受障前・受障後 1・受障後 2 という時期において、企業のキャリア形成支援活動は異なる内容で、働く障害者のキャリアに影響を与えていることが考えられた。

キャリアのプロセスの概要は以下の通りである。まず、受障前には「組織内でキャリアアップするという志向＜働く人の指向性＞」に基づき、「組織に貢献しようと行動＜働く人の組織への関わり＞」をしてきた人が多く、それに対し組織側も「昇給・昇格」「配置転換」（企業のキャリア形成支援活動の要素の「能力開発・成長」（要素①））などの形で「組織への貢献に対する評価＜組織の働く人への関わり＞」を行ってきた。

受障後「疾患・障害と折り合いをつけて生きる＜働く人の指向性＞」ことが求められるようになり、特に受障後 1 では、「疾患・障害による制約が前面に出た働き方＜働く人の組織への活動＞」をせざるを得なくなる。この時期では企業のキャリア形成支援活動の要素③と解釈できる支援環境＜組織の働く人への関わり＞が組織から提供されることが、障害・疾患の安定に大きな役割を果たしていることが考えられる。この受障後 1 とは休職後の復職直後の段階に限定される場合もあるが、この状態が持続する場合もある。この段階で障害の状態に合わせて職務の内容が調整・固定されることがあるが、高度な職務の遂行を可能とするための能力開発を目指したもの（要素①的な目的）ではない。

表 4-3-2　入社後に受障した人の場合の、人と組織の関わり方のプロセス

	受障前	受障後1	受障後2
働く人の指向性	組織内キャリアアップ指向	疾患・障害と折り合いをつけて生きる	
働く人の組織への関わり	組織への貢献	疾患・障害による制約を第一に考慮した働き方	疾患・障害を見計らいながらの能動的な仕事への取組み
組織の働く人への関わり	組織への貢献に対する評価（要素①）	会社からの配慮（主に支援環境整備（要素③））	会社からのフィードバック（職務の幅拡大（要素②）含む）

なお、受障後 1 の段階で適切な、すなわち職業適応に効果的であるだけでなく働く人にとっても納得できるような支援環境の整備が行われるかどうかは、単にそのような中途障害受障の社員を支援する制度が会社に存在するかだけではなく、受障に至るまで、会社に対しどの程度貢献してきたのかということや、周囲の人たちからインフォーマルなサポートが得られるような関係を今まで築いてきたかどうかが関係していることが示唆された。

前者については、今まで支援者の間では直感的に語られてきたかもしれないが、本章におけるヒアリング事例でも認められた。例えばＮさんの場合、リストラという困難な職務を担当した結果、気分障害となったと周囲から見なされていると自身で感じており、受障後はＮさんの経歴を活かした（つまりＮさんの心情に配慮した）職務配置となった。これはＮさんのリストラ担当というこれまでの困難業務に対する貢献が認め

られた結果といえるかもしれない。また T さんは特許をいくつも取得する等、会社に長年貢献してきたと見なされていた。受障により重篤な記憶障害が残存し、一時は職場復帰が危ぶまれたものの、社長をはじめとして周囲の人が温情的な対応をすることによって、職場復帰が果たされた。一方、O さんの場合、気分障害の発症要因は自身にとっては、困難な職務の遂行であったが、会社からは「私傷病」として扱われており、会社への貢献の結果気分障害を受障したと会社からは見なされていない。更に復職後に「逸脱行為」をしたこともあり、いわば会社に負の貢献をしており、会社の本人に対する見方がますます厳しくなっていると O さんは感じている。このように、これまでの会社に対する貢献が、会社の本人に対する扱いが異なるというメカニズムがあることが考えられる。なお、このことは特に 50 代以上の人に顕著であった。

また受障後の更に次の、受障後 2 の段階で、会社からの配慮を受けながら、「疾患・障害を気遣いながらも能動的な仕事への取り組み＜働く人の組織への関わり＞」を行うようになっていく場合もある。そして、このように障害者の働き方が安定していく中で、会社の関わり方は障害者の状況に応じ、徐々に従事してもらう「職務の幅を拡げる＜組織の働く人への関わり＞」事例も見受けられる。いずれにしても、この職務幅の拡大は、疾患・障害の安定化という前提がある。

なお、この受障後 2 の段階に進んだ事例で、障害のことをまったく視野に入れない受障前と同じ状態に復帰することを目指している事例は見受けられなかった。例えば、残業ができそうな体調だと思ったらするが、そうでない場合は残業を断る等、自分のできる範囲・ペースということも理解しており、障害による制約と、仕事で得られるやりがい感のバランスを考えた働き方をしていた。これは、その時点における仕事から得られる充実感・やりがい感にブレーキをかける行動方針であるように一見捉えられるかもしれないが、「働き続ける」という長期的な目標を達成するための戦略であるとも解釈できるだろう。

以上のように入社後受障した人たちのキャリアのプロセスとは、基本的には受障が大きな転機であること、また受障後には、組織の中の自分と、障害による制約がある自分ということを両立させようとする、と解釈できるだろう。また、受障前の組織のために遮二無二貢献してきた「自分」と、障害を気遣いながら働く「自分」は、ギャップが大きいものがあるだろう。このギャップにいかに対処するかも、重要な鍵となってくると考えられる。

イ　障害者として入社した人について

障害者として入社した事例の場合（S さん、W さん）、入社当初は障害について配慮を受けながら（すなわち、支援環境の整備・適用（要素③）を受けながら）、入社後の生活をスタートさせていると解釈できる。健常者として入社後に受障した人との関連でいえば、受障後 1 の時期における、障害による制約を第一に考慮した働き方に近い状況で職業生活のスタートを切ることが見受けられた。

なお、本章で取り上げた障害者として入社した事例とは、現在の会社に入社するまでに、福祉的就労を含む職業経験を多少なりとも積み、その中での障害を有しながら働くことの困難をある程度経験してきている。更に職業リハビリテーション機関も利用している。そのため、「疾病・障害と折り合いをつけながら生きる」という指向性については、現在の会社に入る時点である程度固まっていたと考えられる。このことは入社後に受障した人たちが、働き方の指向性を変更することに意識的に留意したり、場合によっては苦慮することがあるのと対照的であると考えられる。

加えて、職業経験を多少なりとも積んでいる人たちであるということは、社会人・職業人としての基本的な意識や職業に関する理解ということが、ある程度はできていたとも考えられる。この点において、同様に障害者として入社した人たちであっても、その職が人生で初めてのものである人たち（例えば知的障害があり特別支援学校卒業後すぐに入社した人）とも異なることが考えられる。

（2）支援機関の関わり

前述したように、「人・組織の関わり」は、＜働く人の働き方の指向性＞＜働く人の組織への関わり＞＜組織の働く人への関わり＞の 3 つの側面があることが見いだされたが、支援機関はこれら 3 つすべてに働きかけていることが見いだされた。

まず＜働く人の働き方の指向性＞については、職業リハビリテーション機関等でのプログラムに参加することにより、その指向性が結果的に変わったと捉えている人がいた（N さん、O さん、Q さん、R さん）。そして、同じ障害・疾患の人との出会い、グループワーク、個別カウンセリングなどにより、働き方の指向性を「組織内キャリアアップ指向」から「障害と折り合いをつけて生きる自分」へ転換したり、転換のきっかけとなったと捉えていた。なお、支援機関のプログラム参加による働き方の指向性の変化については、気分障害のある人たちでより顕著であると考えられる。

次に＜働く人の組織への関わり＞は、「組織への貢献を中心とした働き方」から受障後に「障害による制約を配慮した働き方」への転換することが認められるが、このことは支援機関のプログラムに参加することにより、M-メモリーノートの活用、認知行動療法といった具体的な障害を管理する技法の知識・技術を有するようになったこととの関連があることが考えられる。更に、前述した支援機関のプログラム参加による働き方の指向性の変化結果により、体調を考慮して残業をしないようにする等の障害の自己管理をするようになった人（N さん、R さん）もいるが、このような行動変容も支援機関からの影響があると考えられる。

更に、＜組織の働く人への関わり＞については、支援機関が復職にあたって直接的に関わる、例えば復職プログラム中の状況について会社に伝える、あるいは障害者として入社した事例の場合、ジョブコーチが介入することにより会社からの配慮（特に要素③の支援環境整備）を促進する、といった支援機関の関わりが見受けられた。

これらのことから、職業リハビリテーション機関が中途障害のある人のキャリア形成に果たす役割・機能とは、「働く人の働き方の指向性の再検討を促すこと」「働く人の組織への関わり（作業の進め方や作業・職務に向かい合う態度）の再検討を促すこと」「組織の働く人への適切な関わりを促進すること」であるということもできよう。

（3）その他

中途障害の人のキャリア形成に影響を与えるその他の要因として、「個人・家庭の経済的状況」や「定年までの距離感」が挙げられる。まず個人・家庭の経済的状況については、受障後にどの程度給与が得られるのか（職務の限定化・降格に伴い、給与が低減することがある）や、休職期間中の給与保証があるのか、といったことが休職中の復職プログラムやリハビリ出勤、更には「疾患・障害と折り合いをつけて生きる」ことができるかどうか、ということと関連していた（O さん、V さん）。特に、入社後に受障した人の中には、組織に貢献することで給与を多く稼いでいた時期があった人もおり、そのような人で受障後に給与低下がある場合、より給与のギャップを感じることになると考えられる。そして給与の低下額が大きいと認識した場合、その後の（ライフキャリアも含めた）キャリアに対し不安を感じることになる。このように個人・家庭の経済的状況もキャリアを考えるうえで見過ごせない要因であると考えられる。

また、定年までの距離感は、キャリア、特にその後の見通しとの関連性があると解釈した。特に 50 代の人のうち、定年までの時間が短い人（N さん、P さん）については障害があることを考慮したうえで働くということができているように見受けられ、一方、定年までの時間が比較的長い人（O さん）の場合、医療的な面でも気分障害自体を十分管理できるまで至っていないこととの関連もあるだろうが、定年まで時間があ

り今後どうしたらいいか分からない、という思いを持っていた。なお、30代・40代という層では、定年までどうなるのかまったく読めないこととも関連すると思われるが、定年までの過ごし方を具体的に語る事例は見受けられなかった。

定年を見据えて働くことは、職業生活のゴールを見ながら働くということである。職業生活のゴールが見えるということは、「ゴールまで全速力で」ではなく「やり過ごしながら」仕事をすることが多いのかもしれない（直接的な証拠はないものの、日本マンパワー(2012)の調査では50代になって新たに見つけたやりがいのない人は76%に上っていたことから、このことが推察される)。また、「疾患・障害と折り合いをつけて生きる」ということには、それまでよりもスローなペースで生きるという要素が含まれるだろう。そして、この両者は比較的矛盾なく並び立つ態度であるということが考えられる。そのため、定年まで短い人の場合、障害があることを考慮した働き方をすることに抵抗感があまりないのかもしれない。更に、語られることはなかったが、退職金の支給の見込みという経済的側面とも関係があるかもしれない。定年までの距離感がキャリアに関連する要因として、これらのようなことは考えられるだろう。

なお、その他の要因として、教育歴、家族のサポートなどが考えられるが、本章で取り上げた中途障害の人たちについては、これらの影響が顕著であるという特徴は見いだせなかった。すなわち、教育歴については、中途障害である人たちであり、大学等で学んだ内容が社会に出てから求められるものと直結している訳ではない多くの一般の人同様、受障前の時期におけるキャリアについて、青年期前の教育・職業訓練との関連は明確には見いだせなかった。また受障後も同様に、職業リハビリテーション機関のプログラムによる影響は見いだせるものの、青年期前の教育・職業訓練との関連は見いだせなかった。これは、本章で取り上げた事例に、技術者系の職歴を持つ人があまり含まれていない（Tさんのみ）こととも関連するかもしれない。家族のサポートについては、家族について語られた場合は、すべての家族が支持的な関わりをしており、家族のサポートが重要であることは推測されるが、決定的に重要であると判断することは難しかった。すなわち、家族のサポートがなかったとしたら本章で取り上げた各事例の辿ったプロセスはかなり異なったものになっただろうことは想像に難くないが、逆に家族のサポートがあってもキャリア形成が図られない場合も見受けられた。そのため、中途障害のある人の場合、家族のサポートは、もし不足していればキャリアに影響を及ぼす可能性があるが、逆に十分にあったとしても必ずしもキャリア形成が図られるとは限らない要因であるとも考えられる。

４　気分障害と高次脳機能障害：障害種類の違いはキャリアに影響を及ぼすか

本項では気分障害と高次脳機能障害という障害種類の相違によりキャリアに影響があるのか否かを検討するために、まず仮説構築的な吟味を行い、そのうえで本章で収集された事例について見ていくこととしたい。

（１）仮説構築的検討

以下では、各障害が持つ特性を際立たせて把握するため、まず、あえてステレオタイプ的認識に基づく議論を試みることとしよう。気分障害と高次脳機能障害は、双方とも脳機能の障害であり後天的なものであるが、障害特性の違いも存在する。一般的には気分障害の方が高次脳機能障害に比べ、認知機能の障害の程度が小さいと認識されているかもしれない。そして認知機能障害が少ない気分障害の方が職務の幅が拡大（要素②）されやすかったり、場合によっては配置転換による能力開発（要素①）の適用を受けることも考えられる。

加えて、障害の発生原因、障害状態の変動－固定性に相違があることが考えられる。障害の発生要因についてだが、気分障害はストレスが要因の場合もあれば（心因性)、ストレスは単に引き金に過ぎず、遺伝的な

素因が考えられる場合（内因性）もある。ただし、同等のストレス条件下で誰もが気分障害を発症するというわけではないため、「性格が弱いために気分障害を発症する」といった偏見もあるだろう。そのため気分障害に起因する職業上の課題がある場合、本人に責任があると見られやすいかもしれない。一方、高次脳機能障害の場合、事故や脳梗塞などで脳に損傷が発生し、その発症の原因の特定はしやすい（あの事故や疾患のせいで記憶の障害が発生した等）。そして、そのような事故に遭遇したり疾患にかかることは、通常はその当事者に責任はなく、不運にして高次脳機能障害を受障したと捉えられる。以上のように考えると、気分障害の方が配慮（要素③の支援環境整備）を受けにくく、高次脳機能障害の方が配慮を受けやすいということが想定できるだろう。

次に、障害状態の変動－固定についてであるが、気分障害はストレスが要因と見なされることがあり、またストレスは環境と人との相互作用によって生じるため、気分障害の状態は変動しやすいと捉えられていると考えられる。一方、高次脳機能障害は脳損傷が要因でありかつ進行性でないため、状態が固定的であると捉えられていると考えられる。障害状態が固定的な方が、当人も周囲も予測を立てやすく理解しやすいという面があるだろう。障害状態が変動する場合は予測を立てにくく、障害による職務への影響が小さい時や大きい時があるため、周囲からの理解を得られにくいことが考えられる。以上から、気分障害の方が理解されにくく配慮（要素③の支援環境整備）を受けにくいと想定される*[4]。

以上をまとめたものが表 4-3-3 である。その他、高次脳機能障害では易怒性が出現し周囲とトラブルとなることがある、といった特徴を指摘する場合もあるかもしれないが、それならば気分障害は感情的な問題によるトラブルが少ないといえるのか、というとそうともいい切れず、この点で高次脳機能障害と気分障害で差があるとは言えないため、感情面の問題については含めなかった。

表 4-3-3　障害種類から惹起される固定観念的イメージ及び企業の関わり方のイメージ

(a). 障害種類	(b). 惹起される特性イメージ	(c). (b)から予想される企業の関わり
気分障害	・認知機能障害は軽度	・職務幅は拡大される（要素②○）
	・発症は自己責任	・支援環境は高次脳機能障害ほど提供されない（要素③△）
	・障害の状態は環境の影響を受けやすい	同上
高次脳機能障害	・認知機能障害は軽くない（中重度）	・職務幅は拡大されない（要素②△）
	・発症に本人の責任はなし	・支援環境は気分障害より提供されやすい（要素③○）
	・障害の状態は固定的	同上

※この表は、（２）以下の検証をするための「仮説」であり、ヒアリングの結果に基づくものではない。

（２）本章収集事例による仮説の検討

それでは上記の仮説を検証するために、年代、受障時期（入社後の受障か、障害者として入社したのか）を揃えて組み合わせを作成してみよう。組み合わせとしては、50 代入社後受障群（気分障害 N さん、O さん、P さん：高次脳機能障害 T さん）、40 代入社後受障群（気分障害 Q さん：高次脳機能障害 U さん）、30 代入社後受障群（気分障害 R さん：高次脳機能障害 V さん）受障後入社群（気分障害 S さん：高次脳機能障害 W さん）の 4 つである（表 4-3-4～4-3-7。これらは表 4-3-1 を再構成したものである）。

*[4] ここでの議論は、Stone & Colella(1996)を参照した。

表 4-3-4　50 代入社後受障群の比較

事例	障害種類	年代	在職歴（年）	入社後受障か障害者として入社か	障害状況（①認知機能障害、②発症の自己責任、③安定）	受障後1の会社の本人への関わり	受障後2の会社の本人への関わり
N	気分障害	50	33	入社後受障	軽度、なし、安定	支援環境整備	職務幅拡大
O	気分障害	50	34	入社後受障	軽度、あり、不安定	（支援環境整備）	（職務幅拡大）
P	気分障害	50	33	入社後受障	軽度、なし、安定	支援環境整備	職務幅拡大
T	高次脳	60	40	入社後受障	重度、なし、安定	支援環境整備	

表 4-3-5　40 代入社後受障群の比較

事例	障害種類	年代	在職歴（年）	入社後受障か障害者として入社か	障害状況（①認知機能障害、②発症の自己責任、③安定）	受障後1の会社の本人への関わり	受障後2の会社の本人への関わり
Q	気分障害	40	10	入社後受障	軽度、なし、安定	支援環境整備	職務幅拡大
U	高次脳	40	20	入社後受障	軽度、なし、安定	支援環境整備	職務幅拡大

表 4-3-6　30 代入社後受障群の比較

事例	障害種類	年代	在職歴（年）	入社後受障か障害者として入社か	障害状況（①認知機能障害、②発症の自己責任、③安定）	受障後1の会社の本人への関わり	受障後2の会社の本人への関わり
R	気分障害	30	17	入社後受障	軽度、なし、安定	支援環境整備	
V	高次脳	30	10	入社後受障	軽度、なし、安定	支援環境整備	

表 4-3-7　受障後入社群の比較

事例	障害種類	年代	在職歴（年）	入社後受障か障害者として入社か	障害状況（①認知機能障害、②発症の自己責任、③安定）	受障後1の会社の本人への関わり	受障後2の会社の本人への関わり
S	気分障害	30	3	障害者として入社	軽度、なし、安定	支援環境整備	職務幅拡大
W	高次脳	40	5	障害者として入社	中度、なし、安定	支援環境整備	

まず、50 代入社後受障群、更には他の年代の入社後受障群や受障後入社群で、障害種類を問わず、全員に支援環境が提供されていることが分かる。ただし、気分障害の O さんはあまり自分に適した支援環境が十分整備されていないと感じており、これは会社から私傷病として扱われている（＝自己責任）こと、また疾患の不安定さとも関連があることが考えられる。ただし、同じく気分障害である N・P さんにはそのようなことはない。従って、発症が自己責任だと見なされることや疾患の不安定さにより支援が得られにくくなる可能性はあるものの、気分障害を有することと、疾患の不安定さ・発症が自己責任だと見なされるとは必ずしもつながるとは言えないだろう。なお、疾患が不安定であったり、発症が自己責任だと会社から見なされている事例がその他はなかったため、本章で扱った事例から更に議論することは困難と考えられる。

それでは、障害の種類と、認知機能障害の程度、そして職務幅の拡大の関係はどうだろうか。N さん、P さんには職務幅の拡大があり、高次脳機能障害の T さんは職務内容が固定されているが、これは認知機能障害の程度が反映されているものと考えられる。ただし、高次脳機能障害であれば認知機能障害が重い、と主張するには事例がまだ 1 つである。また、40 代入社後受障群、30 代入社後受障群については、両事例とも違いを見いだしにくい。これら本章の事例に関しては、気分障害であれば認知機能障害は軽度、等の主張をすることは困難と考えられる。

受障後入社群については、S さんに職務幅拡大がある。ここで再び、これは認知機能障害の程度が反映されている可能性と、障害種類による違いが反映されている可能性が浮上する。

以上までで、障害種類ではなく、認知機能障害の程度が職務幅の拡大に反映されている可能性がどちらかといえば強い印象があるかもしれない。そこで、更に試みとして、本章で扱った 10 事例について、障害種類、認知機能障害の程度、業務幅の拡大の有無、の 3 変数において、3 つのクロス集計を行い、フィッシャーの直接確率法でその偏りが有意であるか否かを検定した（表 4-3-8）。

表 4-3-8　障害種類と認知機能障害の程度及び業務幅拡大との関連

	職務幅拡大有無	
障害種類	職務幅拡大あり	職務幅拡大なし
気分障害	4	2
高次脳機能障害	1	3

p=0.523

	認知機能障害	
	軽度	中重度
気分障害	6	0
高次脳機能障害	2	2

p=0.133

	職務幅拡大有無	
	職務幅拡大あり	職務幅拡大なし
認知障害／軽度	6	2
認知障害／中重度	0	2

p=0.133

その結果、いずれの関係も有意にまでは至らなかったが、障害種類の職務幅の拡大には直接関係がある可能性は p=0.523 と低く、障害種類と認知機能障害の程度、認知機能障害の程度と職務幅の拡大はそれぞれ p=0.133 と関係があることをうかがわせる有意確率となった。すなわち、障害種類⇔認知機能障害程度⇔職務幅拡大の関係にはあるものの、障害種類と職務幅は直接関係する可能性は高くないことが示された。表 4-3-3 との関連でいえば、(a)ならば(b)、(b)ならば(c)はいえるものの、(a)ならば(c)とはいえないということになる。

（3）まとめ

障害の種類（表 4-3-3(a)）が、認知機能障害の程度という特性（同(b)）と関連し、その特性が職務幅の拡大（同(c)）と関連している可能性があること、一方「気分障害（高次脳機能障害）ならば、企業は職務幅を拡大する（しない）」((a)ならば(c)）という関連は認めにくい可能性が示された。

すなわち、ある人がある障害種類に含まれるので、あるキャリア形成支援方法があるのではなく、ある障害種類に含まれることからある特性を持つ可能性が高くなり、その特性に応じてキャリア形成支援方法がある可能性が示されたといえよう。つまり障害種類から障害特性、障害特性から企業のキャリア形成支援方法は示唆されるものの、障害種類と企業のキャリア形成支援方法の直接の結びつきについては頑健な証拠は示されなかったということになる。また、このような結果から、障害種類は障害特性を考えるうえでの手がかりは与えるものの、どのようなキャリア形成支援方法がその障害のある人に必要なのかについては、個別条件を十分に検討する必要が示されたといえるだろう。

引用・参考文献

近藤伸介 (2011) 復職以前の「うつ」－どう対応すべきか－, 精神科治療学 26(1), 27-31.

厚生労働省 (2004) 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きについて

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three- component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review, 1 (1), 61- 89.

日本マンパワー(2012) 50 代社員に関する調査, <http://www.nipponmanpower.co.jp/cp/evaluate /cc/information/50s-es2012_report/>, <アクセス日 2013 年 1 月 16 日>

Stone, D. L. & Colella, A. (1996) A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations, Academy of Management Review, 21, 352-401.

第５章

ヒアリング調査のまとめ

第５章　ヒアリング調査のまとめ

第１節　はじめに

ヒアリング調査では個別の事例についてまとめ考察したうえで、各章ごと（第２～４章）に扱った障害種類の複数の事例を概観し、その種類の障害者のキャリア形成とはどのようなものなのか分析した。

本章ではまず、本研究第１分冊の第５章でヒアリング調査により明らかにされるべき課題とされていた、「障害の有無や障害種類により企業のキャリア形成支援の枠組み・キャリアのプロセスは異なるか」について検討する。

次に障害種類が持つ特徴（受障時期＜生来性／中途障害＞、教育・支援歴＜初職入職（復職）前に障害を考慮した教育・リハビリテーションを受けた経験の有無＞、認知機能障害の有無）に着目し、「障害の特徴により、企業のキャリア形成支援の枠組みやキャリアプロセスは異なるか」を検討する。そして、受障時期と教育・支援歴については、ヒアリング調査からは3つのキャリアパターンがあると考えられたため、それぞれのパターンについて記述した。認知機能障害の有無については、企業のキャリア形成支援活動の違いという観点から検討した。

なお、企業のキャリア形成支援の枠組みの違いとは、どのようにキャリア形成活動が下位の種類に分類されるのかということと、キャリア形成活動の下位活動のどこに力点が置かれるのかということの2つを意味するものとする。キャリアプロセスとは、キャリアにおいていつの時点で転機が発生しているのかを示したものとし、キャリアパターンとはキャリアプロセスに関してその集合（障害種類等）で共通して見受けられる要素を強調する場合に用いるものとする。

最後に、本調査の制約と今後の研究課題について論じる。

第２節　障害の有無及び種類による企業のキャリア形成支援活動の下位構成要素及びキャリアのプロセスの違い

１　障害の有無による相違

（１）企業のキャリア形成支援活動の構成要素の違い

障害の有無によって企業の提供するキャリア形成支援活動については、その構成要素と、どの目的に力点が置かれるか、の2つの側面において異なっていると考えられた。

まず企業のキャリア形成支援活動の構成要素についてであるが、障害のない人に関しては、序に記したとおり比較的明確に3つの要素に分けることができた。それらは、①「能力開発・成長」（以下、「要素①」という。）、②「職務・役割の調整」（以下、「要素②」という。）、③「支援環境整備」（以下、「要素③」という。）である。（なお、これら3要素の下位要素については『序　表2』（p.12）を参照のこと）。

一方、障害のある人の場合、このように3つに明確には分けられなかった。特に生来性の障害（知的障害等）で、社会人として未熟さを残しながら入職する場合、能力開発を目的とした支援が会社から提供されることがあるが、これは高度な職務スキルを開発するための取り組みではなく、その基礎となる、社会人としての最低限のスキルを身につけさせるためのものである。そして同時に、メンター的な社内の相談相手の存在や家族との連携（要素③）、更に場合によっては職務役割の調整（要素②）といったことも行われていた。このことは知的障害のある事例で顕著であり､同様の傾向は､通常教育を受けてきた発達障害のある事例や、生来性の身体障害の事例にも見受けられた。

また、中途障害のある人の場合も、職場復帰に向けて、あるいは職場復帰後の職業適応に向けて、必要に応じ専門機関からサポートを得ながら、障害を自己管理するための手法を学ぶことがある。これは一見、障害のない人への能力開発的関わりとも通底する「教育」と捉えることができるが、その目的は高度な職務遂行ができるように能力開発するためではなく、あくまで障害をより上手く自己管理するためのものである。この、障害を自己管理するための「教育」は会社が直接行うのではなく、外部の支援機関に委託される。そして、この「外部委託教育」だけではなく、同時に柔軟な勤務などの支援的な環境が整備される。

このように、障害のある人に対する企業のキャリア形成支援活動は、社会人としての最低限のスキルを身につけたり、障害を自己管理するために、すなわち職業準備性を高めるために行われ、更に職務役割の調整を含む支援的な環境も提供されており、その企業のキャリア形成支援活動を障害のない人と同様に下位の構成要素に分けることは困難であった。言い換えれば、障害のある人の職業準備性を高めるために、障害のない人に関していう所の、要素①～③の関わりが混然一体となって行われていた。このことは、本研究第１分冊の第１章第３節表 1-3-3 で示された、障害のない場合とある場合とで因子構造が異なるということに通ずる結果であると考えられる。

企業のキャリア形成支援活動のうち、どのような要素に力点が置かれるか、についても障害の有無により異なっていると考えられた。障害のない人の場合、企業のキャリア形成支援活動としては、配置転換、ジョブローテーション等の能力開発的な関わり方が中心となる。これは、配置転換により様々な業務を経験させる中で個々の従業員の力を高め、高度な職務を遂行できる人材を育成し、組織の効率を高めることを目指すものである。このことは、入社後に受障した中途障害者においても、受障前の時期における企業の関わり方から見ることができた。

一方、障害を有したうえで入社した人の場合や、入社後に受障した人にあっては受障後の場合、能力開発・教育的な企業の支援活動であっても、それは高度な職務遂行の能力の開発というよりも、職業準備性の向上・維持を図るために、社会人としての行動規範を身につけさせたり障害を自己管理できるようになるために（外部に委託し）教育することが中心となり、支援的な環境の整備が伴っていた。

このように、障害のない人の場合、企業のキャリア形成支援としては、高度な職務の遂行ができるように、配置転換等による狭義の能力開発に力点が置かれていたが、障害のある人の場合、支援環境の整備が伴う、能力開発・教育的な活動が行われ、その目的は職務・職場・社会への適応に力点が置かれていた。

（２）キャリアのプロセスの違い

障害のない人の場合のキャリアのプロセスは一概にいえないものの、例えば須東・城戸(2012)では、新卒として入社以降、一定の期間ごとに異動やジョブローテーションを経験し、継続的な OJT（本研究でいう要素①）が基本的には行われること、更に特に中年期以降、専門志向、自立志向等元々の個人の持つキャリア志向に加え、社内外の人脈の活用、顧客・目的志向的活動といったキャリア行動や、人事制度や上司からの支援といったキャリアに対する支援により、仕事充実感、会社貢献、専門性といったキャリア成果が生じる、といった説明がなされている。

一方、障害のある人の場合、基本的には障害に配慮した支援環境が提供され、それなしにキャリア形成（仕事経験の積み重ね）がなされることは考えにくい。加えて、例えば生来性の障害か、中途の障害の違い（先述したように、生来性の障害があり初職に障害者として入職し、かつ職業準備性に未熟さが認められる場合はそのような側面を伸ばすための教育が行われる。入社後に受障した事例の場合、健常者として活躍していた時期においては会社の支援活動は能力開発が中心である）、認知能力の制約の違い、障害の安定性の違い（認知能力に制約が少なく、障害（疾患）の状態が安定している人の場合、配置転換による能力開発が適用され

る場合がある）によって、キャリアのプロセスに違いがあると考えられた。この点については更に後述する。

２　障害の種類による相違

それでは、障害がある事例の中で、障害種類により、企業のキャリア形成支援活動やキャリアプロセスに違いがあるのだろうか。

本分冊第２章では身体障害（肢体不自由と内部障害：生来性障害・中途障害）のある事例について検討し、

・自分の今後のキャリア展望（キャリアの指向性）として、「拡大指向」の者（現に職位が上がったことだけでなく、仕事の幅を広げる努力をしていることも含む）と「現状維持指向」の者（病状の安定を優先し、負担軽減のための降格も含む）に区分でき、いずれも、障害の基となった「病状」の安定の現状とそれについての本人の認識が関連している。

・「病状の安定」の要因として、「自分に合った治療法を見つけていること」「主治医との良好な関係があること」「体調を気遣いながら意識して仕事できること」「休職後の復帰場所が確保されていること」等が見いだされた。

・身体障害のうち「内部障害」は、いわゆる「（外から）見えない障害」であるが、肢体不自由の中にも「見えない障害」というべき障害があり、そのことが「病状」の安定の現状とそれについての本人の認識に、ひいては、キャリアの指向性に影響することに留意する必要があることが指摘された。

といった点が見られた。またこれらは、肢体不自由・内部障害という障害種類を超えて見受けられることであった。

第３章では生来性の障害である、知的障害・発達障害者支援法上の発達障害のある事例について検討し、知的障害者については、

・学校教育（特別支援教育）における職場実習等を通じた就職イメージ形成支援と、家族の支え・助言により、安定的な職業生活を送ることができていることが共通点として挙げられる。

・一方、同じ仕事を長年続けていく中で仕事へのモチベーションの維持の課題が見いだされ、知的障害者の職務配置について、「簡単な仕事や反復作業に向く」というステレオタイプを超えたマネジメントの重要性が指摘された。

発達障害者については、

・通常教育を修了し、障害の診断を受けることなく就職し、職場不適応を起こして診断を受け、それを契機として職業リハビリテーション支援を選択したということが共通していた。

このように、知的障害者と発達障害者支援法上の発達障害者については、障害種類によりキャリアのプロセスに相違が認められたが、単に認知機能障害の特徴による違いだけではなく、教育歴・職業リハビリテーション歴の違いがキャリアのプロセスに大きな影響を与えていることが示唆された。

第４章では、中途障害である気分障害・高次脳機能障害のある事例について検討し、

・全員中途障害者であるが、入社（就職）との関連では、「入社後受障」の者と「入社前受障（障害者として入社）」の者に区分できる。

・入社後受障の者については、障害をまったく視野に入れない受障前と同じ状態に復帰することを目指している事例はなく、疾患・障害の安定化を前提として、「障害による制約と仕事の間のバランス」を考えた働き方をしていた。

・働き方に関する考えにおける受障前後のギャップへの対処（キャリアの指向性の転換）にあたって、職業リハビリテーション・プログラム参加の意義（効果）が指摘された。

・入社前受障の者については、入社の時点で「障害による制約と仕事の間のバランス」を取る指向性がある

程度固まっており、したがって、ギャップへの対処（キャリアの指向性の転換）は入社後受障の者より小さいものと考えられた。なお、これらの者は、入社前に就労経験を有し、さらに職業リハビリテーション支援を利用していた。

以上のように、第２～４章までの検討を通じ、障害種類によるキャリアプロセスの違いが明確な場合（知的障害・発達障害）と、明確でない場合（肢体不自由・内部障害、気分障害・高次脳機能障害）があることが示された。また、障害種類の違いに加え、個々の事例の障害の特徴（生来性障害か中途障害か、障害が見えやすいのか見えにくいのか、症状が安定しているかどうか等）がキャリアのプロセスに影響していることが示唆された。

ただし以上で扱った障害種類による比較は限定的なものである。そこで、改めて障害種類による違いをここで検討してみることとする。本分冊で扱った障害の種類は 6 つなので、障害種類による違いを検討する組み合わせ方としては、6×5÷2=15 の組み合わせが考えられる。この 15 の組み合わせについて検討したものが次ページの表 5-2-1 である。

結果として、第２～４章での検討と同じく、障害種類に加えて、障害種類と関連のある特性（生来性・中途障害の違い、特別支援教育・職業リハビリテーションを受けた経験の有無、認知機能障害の有無、障害の見えやすさ・見えにくさ、障害（疾患）の変動・安定性）といったものが、企業のキャリア形成支援活動の構成要素の相違（下位種類の分類及び力点の違い）やキャリアプロセスに影響を与えているということができるのではないだろうか。

それでは、障害種類と関連のある特性のうち、キャリアプロセスに特に影響を与えているものは何であろうか。キャリアプロセスに影響を与える可能性のある特徴として、障害の存在や性質が周囲から見えやすいのかどうか、教育歴・リハビリテーション歴等、いくつかのものが挙げられるが、本分冊で扱った 6 種の障害の事例に共通するものとしては、受障時期（生来性・中途）、障害を踏まえた教育・職業リハビリテーションの受講の有無、認知機能障害の程度が、企業のキャリア形成支援活動やキャリアプロセスに影響を与えると考えられるだろう。

また、これらキャリアプロセスに影響を与えている特性のうち、キャリアのプロセス全般への影響が大きいのは、受障時期及び障害を考慮した教育・職業リハビリテーションを受けた経験であるといえるのではないだろうか。つまり、受障時期（中途及び生来性の障害）でキャリアプロセスが大きく異なること、更に生来性の障害については教育・職業リハビリテーション歴によりキャリアプロセスが異なっていた。一方、認知機能障害の有無は、障害者として入職（復職）後の段階における、職務の拡大幅の拡大、配置転換による能力開発という側面に特化した影響があると考えられる。

更に、受障時期と教育経験はまったく独立しているものではなく、生来・中途×教育経験の有無の 2 次元で考えることができる。すなわち、生来性の障害かつ障害を考慮した教育を初職入職前に受けている場合（知的障害が中心）、生来性の障害かつ障害を考慮した経験を初職入職前には受けなかった場合（発達障害者支援法でいう発達障害が中心）、中途障害で障害を考慮したリハビリテーションを入職・復職前に受けている場合（身体障害、気分障害、高次脳機能障害が中心）、中途障害で障害を考慮したリハビリテーションを入職・復職前に受けていない場合である。ただし第 4 のパターンについては障害を考慮した教育・リハビリテーションが必要であったにもかかわらず受けられなかったという意味で該当する事例はヒアリング調査では見受けられなかったため、実質的には生来・中途×教育経験の有無に関しては 3 つのパターンとなる。

以上のように、障害種類というカテゴリーもさることながら、受障時期（生来性・中途）、障害を考慮した教育・支援、認知機能障害の有無といった、特性がキャリアと関連があることが示された。そこで以降の節では、受障時期・障害を踏まえた教育の組み合わせから得られた 3 つの種類及び認知機能障害の違いによ

る企業のキャリア形成支援活動やキャリアプロセスについて見ていくこととする。

表 5-2-1　障害種類による企業のキャリア形成支援活動の構成要素及びキャリアパターンの比較

		肢体不自由	内部障害	知的障害	発達障害	気分障害	高次脳機能障害
身体障害	肢体不自由		・障害の存在・性質の可視性や、障害の状態の安定性について、障害種類による差は認められない。	・(A)肢体不自由の方が職務幅の拡大や能力開発が認められた。	・(B)大きな違いは認めにくいが、発達障害の方が障害特性に配慮した支援に結びつくまでに時間がかかっていた。	・(C)障害の存在・性質の可視性には違いがなく、障害の状態の安定性は個別に異なる。	(A)とほぼ同じ。
	内部障害	×		・(A)とほぼ同じ。(内部障害の方で職務幅拡大・能力開発されやすい)	・(B)とほぼ同じ。	・(C)と同じ。	(A)とほぼ同じ。
発達障害	知的障害	○	○		・初職入職前の教育による職業準備性の整備状況が初職入職後の適応状況と関連していた。	・(D)職務幅の拡大に差が認められた。(知的障害の方が職務幅の拡大がなされにくい)	(D)と同じ。
	発達障害**	△	△	○		・気分障害で在職中に受障した場合、社内の支援が得られやすかった。	・双方とも、外部支援者(ジョブコーチ等)が活用される場合があり、障害種類による支援環境の得やすさに違いはなかった。
中途障害	気分障害	×	×	○	○		・認知機能障害の程度、障害(疾患)状態の可変性は、障害種類ではなく個別に異なる。
	高次脳機能障害	○	○	○	×	×	

*○・・障害の種類による差が認められる、　△・・障害種類による差がやや認められる、　×・・障害種類による差が認められない
**発達障害者支援法上の発達障害

第３節　障害受障時期及び教育歴によるキャリア形成の相違

１　ヒアリング調査で見いだされたキャリアパターン

障害受障時期及び教育・リハビリテーション歴で分ける場合、生来性の障害なのか中途障害なのかで分類し、更に生来性の障害について、青年期までに通常教育を受けてきたのか、分離された形態での特別支援教育である特殊教育を受けてきたのか、で分類することでキャリアのパターンを把握しやすくなると考えられた（図 5-3-1～5-3-3)。なお、中途障害のある人の場合、健常者として入社した後に受障した人の場合は、図

5-3-1 中の左のボックスの段階から、障害者として入社した人の場合（受障後入社）は中央のボックスからプロセスが開始されるという流れとなっている。この 3 パターンに分けることとした理由は以下の通りである。

まず、社会人になるまでの経験（青年期までの出来事）がキャリアに対する影響が大きいかどうかを検討し、生来性の障害の方が中途障害に比べ大きいと判断した。一方、中途障害の場合、特に入社後に受障した人の場合、障害のなかった時期の活動（青年期～成年期が中心）のその後のキャリアに対する影響が大きいことが考えられた。そのため、生来性と中途の 2 つの障害種類で分類した。

次に、生来性の障害で共通して社会人になるまでの経験の影響が大きいといっても、通常教育を受けてきた（就職、あるいはその段階に近づくまで「障害」があることを意識してこなかった）人の場合と、特殊教育を受けてきた人の場合とで､現在の職業に就くまでの経験の意味が異なっていると判断された。すなわち、通常教育を受けてきた人の場合、社会に出る（初職に入る）という段階が障害特性を含む自分の適性を考える（考え直す）うえで大きなポイントとなっていた。一方、特殊教育を受けてきた人の場合、教育の最終段階で就職を見通した職業教育を受けており、この場合でも多少なりとも就職後にそれまでの教育的な環境との就職後の環境とでのギャップを感じることはあるものの、通常教育を受けてきた場合と比べるとそのギャップは大きいといえなかった。以上により、生来性の障害のある事例を教育歴により分類した。
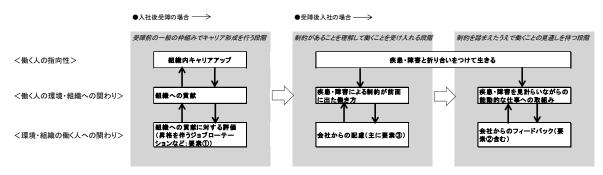
図 5-3-1　中途障害の場合への適合度が高いキャリアパターン
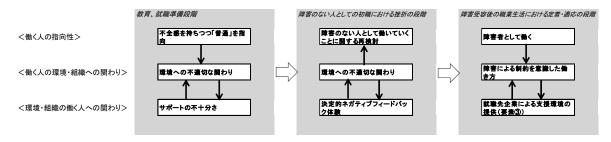
図 5-3-2　生来性の障害があり通常教育を受けてきた場合への適合度が高いキャリアパターン
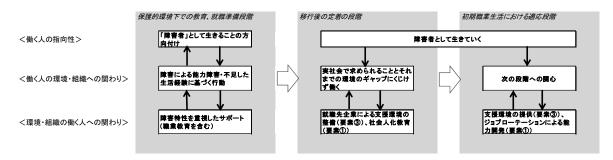
図 5-3-3　生来性の障害があり特殊教育を受けてきた場合への適合度が高いキャリアパターン

２　各キャリアパターンの概要

（１）中途障害のある人のキャリアパターン

このキャリアパターンには、健常者として入社後受障した人の場合と、中途障害を受障後障害者として入社する場合とが含まれる。前者については、健常者として入社後、配置転換やジョブローテーションを中心とした能力開発（要素①）が行われる。そしてその段階では会社の関わりに対し、健常者であったヒアリング事例は様々な貢献を行っていた。

受障により、疾患・障害と折り合いをつけて生きていくことは職業生活の継続上、必要なことになる。特に、「制約があることを理解して働くことを受け入れる段階」では、疾患・障害による制約が前面に出た働き方をせざるを得ず、企業の関わりは要素③の支援環境の提供が大きな役割を果たす。なお、この「制約があることを理解して働くことを受け入れる段階」とは休職後の復職直後の段階に限定される場合もあるが、この状態が持続する場合もあると考えられる。中途障害を受障後、障害者として入社した場合、この職務・職場への適応を目指す段階が、入社後の最初の段階になる。

その後、会社からの配慮を受けながら、疾患・障害を気遣いながらも能動的な仕事への取り組みを行えるようになる場合もある。そしてそれに応じ、企業の障害者への関わりは、徐々に従事してもらう職務の幅を拡げたり（要素②）、疾患・障害の安定度によっては能力開発（人材育成）を目指した配置転換（要素①）が適用される場合もある。この職務幅の拡大や配置転換による能力開発は、「制約があることを理解して働くことを受け入れる段階」の段階の成果としての疾患・障害の安定化という前提がある。

このパターンに該当するのは、内部障害、気分障害、高次脳機能障害の事例であった。

（２）生来性の障害で通常教育を受けてきた場合への適合度が高いキャリアパターン

このパターンの概要は以下の通りである。まず幼少時以降学生時代まで、障害はあまり意識されずに過ごすが、何らかの不全感を持って過ごす。

そして、障害のことを十分に検討せず（あるいは検討することを先送りし）、初職に入る（「障害のない人としての初職における挫折の段階」）。初職の段階やそれに続く何回かの職業経験において、職務遂行や職場での対人関係が難しいという否定的フィードバックを受ける。そして、働き方をそれまでの障害を考慮しなかったものから、専門機関の支援を得ながら、障害を考慮に入れたものにシフトする、というキャリアのプロセスが見受けられた。

障害のことを意識し障害者として就職した後（「障害受容後の職業生活における定着・適応の段階」）は、まず職業適応に力点が置かれる。企業からの働きかけは支援環境整備（要素③）が中心であり、社会人として未成熟な部分が残っていることも多いため、必要に応じ、社会人としての意識づけなどの要素①の働きかけ（能力開発）も受ける。ただし、職業適応を超えて、更に職務の幅を拡げる（要素②）、配置転換やジョブローテーションにより様々な職務への適性が開発される（要素①）、といったことはヒアリング事例ではあまり見受けられなかった。

なお、このパターンに該当するのは、発達障害者支援法上の発達障害の事例が中心であるが、肢体不自由のある事例でも該当する場合があると判断した。

（３）生来性の障害がある人で特殊教育を受けてきた場合のキャリアパターン

このキャリアパターンに該当する人の場合、比較的障害があることが明白であり、職業に就くにあたって支援が必要だと少なくとも思春期からは捉えられてきた人たちが多い。そしてそのために、障害児・者のみがいる環境に在籍し、障害特性に適合した職業教育を受けてきたという経歴を持つ。また、障害児・者の存

在が中心となっている教育環境に在籍することにより、周囲にも障害者の友人が多く、この教育以降は「自分は障害者である」というアイデンティティの基に生きていくということが多い。

次の段階の初職入職段階（「移行後の定着の段階」）では、実社会で求められることとそれまでの環境で求められたこととの間にギャップやショックを感じることもある。この、ギャップやショックの程度は、どれだけ社会に出ることを意識した教育内容となっていたかにより異なると考えられる。

この段階で感じるギャップとは、いわゆるリアリティショックと関係があるものかもしれない。リアリティショックとは職場参入前の期待と参入後の現実との間の相違やギャップが個人の心理に影響を与える現象である（尾形, 2004）。生来性の障害のある人の就職時におけるリアリティショックについては、今まで十分には研究されておらず､リアリティショックという概念が適用できるのか検討が更に必要だとは思われるが、いずれにしても、生来性の障害があり、障害特性に合った職業教育を受けてきた人であっても多かれ少なかれギャップを感じることは決して少なくない可能性が本ヒアリング調査では示唆された。そして、この段階では初めて社会人として生活することになるため、当事者にとってはこの段階をクリアすることに困難を感じることも少なくない。この時期をクリアするためには、家族や出身教育機関の教諭などの支援が重要な役割を果たす。

また、この段階では企業からは支援環境（要素③）を提供されるが、加えて初めて社会人として職業生活を送ることになるため、能力開発、特に社会人としての意識づけや個別教育等（要素①）が会社から提供されることがある。

当初の社会人として確立する段階をクリアすると、比較的安定した段階（「初期職業生活における適応段階」）に到達する。その後のキャリア形成についてはジョブローテーションにより能力開発が行われる場合もある一方で、変化に対しスムーズに適応できるとは限らない障害特性の場合もあるため、固定的な職務内容が続く場合もある。

このパターンに該当するのは、知的障害の事例が中心であるが、肢体不自由のある事例でも該当する場合があると判断した。

第４節　認知機能障害によるキャリア形成支援活動の構成要素の相違

本節では認知機能障害の違いにより、企業のキャリア形成支援活動やキャリアプロセスが異なるのか否かを検討する。認知機能障害による違いを浮き立たせるためには、他の要因の影響を統制する必要がある。そのためには、中途障害であり障害（疾患）の安定が見られ（障害安定度の統制）、入社後受障・あるいは障害者として入社した事例に絞り、更に年齢層を統制して比較を行った（表 5-4-1～表 5-4-3）。

表 5-4-1　50 代の入社後受障で障害状態の安定が見られている事例の比較

事例	障害種類	年代	在職歴(年)	入社後受障か障害者として入社か	認知機能障害	制約の存在受容段階における会社から本人への関わり	制約を踏まえ職業生活の見通しを持つ段階の会社の本人への関わり
F	内部障害	50	19	入社後受障	なし	支援環境整備	職務幅拡大、能力開発（配置転換）
N	気分障害	50	33	入社後受障	軽度	支援環境整備	職務幅拡大
P	気分障害	50	33	入社後受障	軽度	支援環境整備	職務幅拡大
T	高次脳機能障害	50	40	入社後受障	重度	支援環境整備	－

表 5-4-2　30・40 代の入社後受障で障害状態の安定が見られている事例の比較

事例	障害種類	年代	在職歴(年)	入社後受障か障害者として入社か	認知機能障害	制約の存在受容段階における会社から本人への関わり	制約を踏まえ職業生活の見通しを持つ段階の会社の本人への関わり
G	内部障害	30	14	入社後受障	なし	支援環境整備	職務幅拡大、能力開発(配置転換)
Q	気分障害	40	10	入社後受障	軽度	支援環境整備	職務幅拡大
U	高次脳機能障害	40	20	入社後受障	軽度	支援環境整備	職務幅拡大
R	気分障害	30	17	入社後受障	軽度	支援環境整備	－
V	高次脳機能障害	30	10	入社後受障	軽度	支援環境整備	－

表 5-4-3　30・40 代で障害者として入社し障害状態の安定が見られている事例の比較

事例	障害種類	年代	在職歴(年)	入社後受障か障害者として入社か	認知機能障害	制約の存在受容段階における会社から本人への関わり	制約を踏まえ職業生活の見通しを持つ段階の会社の本人への関わり
C	肢体不自由	40	6	障害者として入社	なし	支援環境整備	職務幅拡大、能力開発(配置転換)
S	気分障害	30	3	障害者として入社	軽度	支援環境整備	職務幅拡大
W	高次脳機能障害	40	5	障害者として入社	中度	支援環境整備	－

いずれの比較においても、中途障害であり、障害・疾患が安定しているという前提の下では、肢体不自由・内部障害という、認知機能に障害がない障害種類の場合、配置転換を経験する事例が見受けられた。ただし、認知機能障害がないと考えられる障害種類の事例であっても、配置転換を経験しない場合もあることや、認知機能障害の有無と障害種類が必ずしも直接的な関係があるとも言い切れない（気分障害でも高次脳機能障害でも、認知機能障害が顕著な場合もあれば、軽微な場合もある)。そのため、この結果を過度に一般化しないよう留意が必要であり、今後更にデータを収集し、確認していくことが重要であろう。

なお、以上の結果は、あくまでも障害のある人の現状の典型的なキャリアについて比較した場合、認知機能障害があることと配置転換を経験する可能性(の低さ)が関係しているということを述べているにすぎず、現状を肯定するものでもない。第３分冊での報告にあるように、認知機能に障害があっても、企業からの適切な支援が提供されることで、より高度な職務を遂行するための配置転換が行われることもある。

問題は、現在の職務を十分に行えているという感覚を本人が持っており、次の段階の仕事に進みたいと希望を持っているにも関わらず、挑戦の機会が与えられないということではないだろうか。認知機能障害があるため、この従業員には新たな職務を行うことは困難であると企業側が判断し、新たな職務に挑戦する道が閉ざされてしまうという場合もあるように思われる。

企業の中には、「既にある職務に熟達した段階にあり、認知機能障害のある従業員をそこまで到達させるのに相当の手間・エネルギーがかかったのに、さらに別の職務をできるように支援するような余裕はない」、あるいは「別の職務をできるように教育をすることで、本人にとってストレスとなり調子を崩すのではないかという不安がある」といった考えを持つ場合もあるだろう。また、「そもそも障害のない人であっても、本人の希望通りに職務を割り当てている訳ではない」という意見もあるかもしれない。これらの意見には、確かに実態に即している要素もあるだろうが、認知機能障害という把握しづらい障害に対するイメージから生じている要素もあるのではないだろうか。

このようなイメージの影響を低減させるためには、どのようにすれば、あるいはどのような条件下では、

認知機能に障害があってもジョブローテーションによる能力開発が可能であるという知見や情報が必要であろう。また、確かに障害のない人については、ジョブローテーションによる能力開発が主流ということがいえるだろうが、そのような方法に認知機能障害のある人も乗せられるか／乗せられないか、という 2 分的な考えではなく、第３分冊に示す企業の取り組みのように、障害のある人に対する独自なキャリア形成の方法を模索していくことも必要なことであろう。

第５節　各キャリアパターンに共通する要素

それでは、生来性・中途障害×障害を考慮した支援（3 パターン）、認知機能障害の有無にかかわらず、障害のある人のキャリアに共通するものはあるのだろうか。以下では障害の種類を超えて共通すると考えられる点について示す。

１　企業の取り組みについて

（１）職業準備性の獲得・維持のための企業の取り組み

いずれのキャリアパターンにおいても、障害があることを前提として、障害者として入職／復職した後はまず職務・職場への適応を目指すことが基本となっていた。従って、能力開発については第 1 に優先すべきこととは受け止められていなかった。例えば、中途受障者の受障後では、状態の安定を図るためにまず柔軟な勤務（要素③）や職務内容をその特性に合わせて固定化（要素②）するといったことが行われていた。生来性の障害の場合も、（障害者として）入社した後はまず、会社という環境に慣れさせるために、中途障害者と同様に職務内容をある程度固定化したうえで、会社という環境に慣れさせるといった取り組みが行われていた。ただし、加えて研修・個別教育などにより社会人としての意識づけ（組織の理念・目標との伝達）（要素①）が提供されることもあるが、個別の職務遂行に必要な職務技能を伸ばすためのものというよりは、まずは社会人として行動できるように最低限のことを身につけさせるということが主眼となっていると判断された。

これら企業が障害のある従業員（本ヒアリング事例）に提供している、支援環境の提供（要素③）や職務の固定化・限定化（要素②）、更に社会人としての行動規範の獲得促進（要素①）とは、職業準備性の獲得・維持を促進するための取り組みであるといえるだろう。そして職業準備性を獲得・維持させる取り組みを企業が行っているのは、その必要を認識しているからであると見ることができる。特に、生来性の障害のうち、例えば障害特性に即した教育を選択し職業選択の準備を進めたものの十分ではない場合と、通常教育において障害を受け止めることなく卒業し職業選択につまずいた場合が該当する。

職業準備性とは、職業社会を構成する職業人としての役割を果たすのに必要な、心理・行動的な条件が用意されている状態であり、日常生活技能・健康の管理等の、最も基礎的な社会生活の遂行を土台として、基本的ルールの理解・作業遂行の基本的能力等の仕事の種類を超えて求められる職業準備行動や、特定の仕事に就いて求められたり向上させる技能等の職業適合性から構成され、職業生活に入るすべての人に必要だが、障害のある人の就労に向けた支援を考える際には特に重要とされる（松為, 1998）*[5]。

このような職業準備性の重要性は障害のない人にも当然当てはまるのではあろうが、障害のない人の場合、

*[5] 職業準備性については、入職前に十分に高めておくべきでありその整備の程度を基に就職の可否判断をするべき、という意見と、入職後でも職業準備性を高められる機会が提供されるため、入職前の職業準備性の程度は就職可否の判断要件とはならないという意見とで、論争が行われてきているとともに、実証研究もなされてきている。近年は後者を支持する見解が多く見られるようになってきている。

職業準備性の獲得が達成されていることを前提としている点が異なっている。特に医療的管理や日常生活の遂行については、障害のない人にとっては「管理」するまでもないことであり、あまり意識に上らないものであろう。一方、障害のある人の場合、健康・疾患管理や、日常生活の遂行という職業準備性が職業生活の継続のうえでは鍵となるため、クローズアップされることになり、障害のある従業員には疾患管理も含め職業準備性に配慮する必要が多いことから、企業側も職業準備性の習得・維持を促進する取り組みを提供しているのだといえるだろう。

以上のような、要素③的な支援環境の提供や、要素②的な職務固定化・限定化、要素①的な社会人としての行動規範の獲得促進は、障害程度が比較的軽く自己管理のみで十分可能な事例を除き、企業の取り組みとして共通して見られる特徴であった。このことは、障害者就労支援に携わっている人にとっては至極当然のことではあり、内容的には企業が提供する「合理的配慮」ともいうことができる。ただし、キャリア形成という観点からは、「職業準備性の獲得・維持のための企業の取り組み」と、キャリア形成上における目標・課題の観点から捉える方がより妥当であると判断される。

（２）配置転換による能力開発の少なさ

職業準備性の獲得・維持は、職業生活の維持との関連が深く、その必要性があるため企業の取り組みがあると考えられる。それでは、職業準備性の獲得・維持に留まらず、更に能力開発を図る企業の取り組みは、ヒアリングで収集されたのだろうか。

一般的にわが国では、能力開発を図る（人材を育成する）方法として、終身あるいは長期雇用制度の下、配置転換やジョブローテーション、そしてそれに伴うOJT(on the job training)が最も行われてきた。もちろん、集合教育・研修や資格制度等も能力開発方法ではあるものの、ある研修を受けたから、またはある資格を所持したから、それだけを以ってその職務を十分に行うに相応しい能力が開発されているという風には見なされにくいのではないだろうか（むしろ研修や資格はある職務を遂行するための最低の要件として機能してきた、といえるだろう）。つまり、配置転換やジョブローテーションは一般的に、能力開発方法の主要な方法であったと主張することができよう。

このような観点で、本ヒアリング調査で収集した事例を捉えた場合、能力開発を目指した配置転換があった事例は身体障害の事例のみであり、多くは見受けられなかった。特に認知的な障害のある人の場合、環境の変化にスムーズに適応できる人が多くないと考えられ、そのような機会を経験することがあまりないということが考えられる。また、内部障害や気分障害などの、障害の状態が変動する可能性のある人の場合、障害の状態が安定し管理できる状態にまで至らないことには、新しい経験を積むことで能力開発を目指す配置転換の適用が難しいという現実もあるのではないだろうか。このような、配置転換やジョブローテーションによる能力開発の少なさ、ということも本ヒアリング調査で収集した事例に共通する特徴として挙げることができるだろう。

ただし第４節で検討した通り、少ないながらも配置転換により新たな職務を経験することで、能力開発につながっている事例もあった。これらの事例は身体障害（肢体不自由及び内部障害）であった。身体障害の方が、認知機能に制約のある障害種類（知的障害、発達障害、気分障害、高次脳機能障害）に比べ、認知機能を比較的要する職務でも選択することができ、職務選択の幅が広いことが考えられる。認知機能障害の有無は職務選択に影響を与えるため、結果として配置転換の経験の有無につながっていると捉えられるだろう。また論理上は、認知機能を要する職務の割合が高い企業に所属している場合、認知機能障害のある人は配置転換が難しくなり、逆に認知機能を要する職務の割合が高くない企業に所属していれば、認知機能障害があっても配置転換の可能性は高くなるということになる。ただし、後述するように現代社会において認知機能

を必要としない職務を中心としている企業は決して多くないことが考えられるため、認知機能障害があることは配置転換の機会を経験するうえで不利に働いていると解釈できる。

次に、これらの事例は障害者雇用の経験を積んでいる企業に所属している、という共通点がある。特例子会社などの障害者雇用の経験を積んでいる企業の場合、要素③的な支援環境を提供することについての体制整備を進めており、要素③的である支援環境の提供をベースに次の段階である能力開発を考えやすいという可能性が考えられる。そして、障害のある人の状況によっては配置転換による能力開発が適用可能な場合がある、ということなのかもしれない。もし、支援環境を提供することだけで企業側が精一杯の場合、支援環境を提供することで安定した職業生活を送ってもらう以上のことは考えづらい面があるのではないだろうか。

更に、企業の抱く働く障害者に対する予期・見込みということとも関係があるかもしれない。障害者雇用の経験を積んでいる会社の場合、その特徴から障害のある人の雇用管理に関するノウハウが蓄積されてきていると考えられる。そして、中でも意欲や能力の高い身体障害者には、配置転換をすることによって新たな能力が開発されるだろうという予期・見込みを持ち、配置転換を行ったと考えることができる。このように、会社側の障害のある従業員に対する期待感、あるいは見込みが影響している可能性も考えられる。逆に、障害があるのだから、職務を固定し変化させないことが重要であり、職務を変更すると今までの状況が崩れてしまう、職務の変更には障害のある従業員は対応できないだろう、職務の変更に伴う再教育にはコストがかかる、といった予期・見込みを持っている企業の場合、能力開発を目指した配置転換、ジョブローテーションには取り組みにくいことが考えられる。

２　障害のある人の意識について

障害のある人のキャリアに関する意識を要素に分けることを考えた場合、主にその時点における職務・職業に関する意識（仕事ができている／できていない、満足感／不満足感、やりがいがある／ない等）と、今後の方向性に関する考え（この仕事・会社を続けたい、別の仕事をしたい、別の会社に行きたい、葛藤、不安等）とに大別することができるだろう。そして、事例によって現時点での職務について様々な意識や今後の方向性に関する考えを持っていたが、共通点として離転職を希望する意見は出てきておらず、現状を維持させたいという場合と、社内において更に職務の幅を拡げたい、また加えて昇進を考えてみたいという意見があった。

他の会社への離転職の希望が出なかった理由の要因としては、ある程度継続雇用されている事例が多く、適応状況が良好であり現在の職務への満足を感じている事例が比較的多かったことに加え、離転職をすることへの困難さを感じている可能性があり、現在の会社におらざるを得ないと考えている事例もあること（組織コミットメントのうち、継続的コミットメント的な要素が強い事例）がその要因であると考えられる。

それでは、現在の会社に勤め続けたいという考えは事例を超えて共通するにもかかわらず、職務幅の拡大や場合によっては昇進を希望する場合がある一方で、現状維持を希望する場合があるのは、どのような理由によるものであろうか。この違いの要因として、職業準備性の向上・維持に注力する必要性の認識、過去・現在・将来の自分の状況の比較認識が考えられる。

まず、障害・疾患の管理をする必要性が高いなど職業準備性の向上や維持に力を注がざるを得ない状況の場合、何とか現在の職務をこなしている（あるいは、まだ十分にこなせていない）と感じ、現状維持を希望することになっていた。一方、逆に障害・疾患管理など職業準備性の維持は十分行えていると感じている場合、職務幅の拡大の希望や配置転換・ジョブローテーションによる能力開発（いわゆるキャリアアップ）の希望につながっていた。

このように職業準備性の向上・維持にどの程度力を注がざるを得ないと感じているかにより、現状維持を

希望するか､それとも職務幅拡大や配置転換等を希望するかが異なっていると見受けられた｡言い換えれば、障害のある人自身の職業準備性の整備程度に対する認識が、今後の考え方に影響を与えていることが指摘できよう。

更に職業準備性の整備程度のみならず、これまで、現在と今後の自分の状況を比較することも今後の認識に影響を与えていることも指摘できるだろう。発達障害など、生来性の障害があり通常教育を受けてきた人の場合、現在の職に就くまでの、障害を意識しない状況下での苦労と現在の状況を比較すると、安定している現在の状況について好ましく評価していることや、また今後更に職務幅を拡大することで自分が再度不適応に陥るのではないかという不安感があり、現状維持を希望することになっていた。一方、職業準備性が自分にはある程度整備されていると認識し、かつ会社内での過去に成功体験を持つ中途障害のある人の場合、障害のなかった時期とまったく同様にはできないだろうが、それでも職務の幅の拡大や将来的な配置転換を視野に入れた今後の展望を持っていた。他方、このような比較を行わない知的障害の人の場合、現状維持を希望することとなっていた。

このような比較に関する認識は、障害のある当事者により構築されたものであり、当事者自身の意味づけを持つものであり、その人を雇用している会社、あるいは関わっている支援者から見ると、妥当である場合もそうでない場合もあるかもしれない。それにもかかわらず、障害のある人の今後の考え方に影響を与えていることは指摘できよう。またこの比較をする意識に続いて、今後の自分自身に対する予期・見込みが発生していることが考えられる。

３　企業の取り組みと働く障害のある人側の意識の双方に影響を与える時代背景

本ヒアリング調査の最高年齢層は 60 代前半（H さん）であり、彼らが初職に入った時代、すなわち 1970 年代から 30 年以上が経過している。そこで、障害のある人の働く環境に影響を与えていると考えられる、ここ 30 年ほどの時代背景の変化を考えてみよう。30 年前と比べた場合、大きく 2 点を挙げることができる。

1 つは職務の環境において、より認知的能力を求められるようになってきているということである。会社を取り巻く環境が変化し、かつてよりグローバル化した社会情勢の中で、より自律的に活動できる、すなわち自ら他者とコミュニケーションをし、計画を立案し、問題解決をしていく人材が求められるようになってきている。また事務作業におけるパソコン活用の普及等の技術革新によりそのような機器を使いこなす人材が求められるようになっている。このような情勢のため認知的スキルがより求められる職務内容になってきた、ということができるだろう。そして、そのような能力に制約がある人にとっては、職業的により困難を感じることが増えているかもしれない。

もう 1 つは、障害者を取り巻く環境・制度の変化である。かつての身体障害者雇用中心の時代から、知的障害者が雇用率制度の対象となるようになり、更に精神障害者も実雇用率に算定されるようになってきている。このような障害者雇用の進展に伴い、かつてと比べ障害者雇用に関する会社側の意識は変わってきたといえる。加えて、高次脳機能障害、発達障害、気分障害に関する情報が普及してきているという情勢にもある（これには医学の進歩も関係しているだろう）。

かつては障害の存在自体認識されておらず、職業上の課題があるということは、その本人の責任と見なされる場合があったかもしれないが、先述した昨今の情勢下で、職業準備性の獲得・維持のための企業の取り組みが行われるようになってきた、といえるだろう。また当然ながら、このような障害に関する情報は、当事者である働く障害のある人への意識にも影響し、会社からの支援環境の提供を求めるということにもつながっているといえよう。

ただし、それはあくまで職業準備性の獲得・維持のための取り組みに限られている側面もある。その障害

のある従業員に職業準備性の獲得・維持に一定程度進展が見られ、次の段階、すなわち、より職業能力を開発するには企業はどのようにすればいいのか、という点については、まだ企業間で考え方に格差があるかもしれない。このような点に関しては、第３分冊で紹介する企業などの先進的な取り組みが参考になると考えられる。

第６節　結語

１　まとめ

本章ではまず障害種類による、企業のキャリア形成支援活動やキャリアのプロセスの違いについて検討を行った。その結果、障害種類というカテゴリーに加えて、受障時期（生来性・中途障害）、初職入職（復職）前の教育歴（特殊教育等障害を配慮した支援を受けた経験の有無）、認知機能障害の有無、という、特性が企業のキャリア形成支援活動やキャリアのプロセスの違いをうまく説明する、ということが示された。また、これらの特性のうち特に、受障時期、初職入職（復職）前の教育歴については、キャリアのプロセスに大きな影響を与えていると考えられた。

次に、受障時期（生来性か中途障害か）、初職入職（復職）前の教育歴を基に、障害のある人のキャリアは 2×2 の 4 パターンが論理上考えられるが、ヒアリング調査で抽出された障害のある人のキャリアパターンは実際には、生来性の障害があり通常教育を受けてきた場合への適合度が高いキャリアパターン、生来性の障害があり特殊教育を受けてきた場合への適合度が高いキャリアパターン、中途障害の場合への適合度が高いキャリアパターンの 3 種類であり、これらの 3 つのパターンについて記述した。

更に、認知機能障害の有無がキャリアにどのような影響を与えるのか検証するために、中途障害であり、障害・疾患が安定しているという事例に制約し、入職方法（入職後受障か、受障後入職か）、年齢層を統制し、事例の比較を行った。いずれの比較でも、肢体不自由・内部障害という、認知機能に障害がない障害種類の場合、配置転換を経験する事例が見受けられた。

ただし、この 3 つのキャリアのパターンや認知機能障害の有無を超えて共通する点も見いだされた。障害・疾患の管理など職業準備性の向上の必要性が高い場合、会社の障害のある従業員への関わりとしては支援環境の提供（企業のキャリア形成支援活動でいう要素③）が中心となり、障害のある人の会社への関わりとしては現状維持で働くことを意識していた。職業準備性がある程度確立されその向上の必要性が低くなるほど、会社の関わり方としては職務の幅を拡大したり、場合によっては配置転換やジョブローテーションによる能力開発が行われることもあった。ただし、このような会社の関わりが発生するかどうかは、支援環境の整備についてどの程度会社が手間・コストを感じるか（特例子会社の場合、支援環境を整備する資源がそろっており手間・コストを感じにくい）や、配置転換による効果の期待を持つかどうかにより異なっていることが考えられた。

障害のある人の持つ認識についても会社の関わりと対応している形となっていた。現在の職務への適応に支援を必要としており、職務幅の拡大等が自分の不適応につながるだろうと認識する場合、現状維持を希望していた。一方、現在の職務を十分に遂行しており、かつ過去と比較し過去と同様とまではいかずとも会社に貢献したいと考える場合、受障後にも職務幅の拡大や配置転換が行われたり、今後にそのようなことを希望することとなっていた。更に、職業準備性の向上・維持を目指した支援環境の提供は、会社を取り巻く環境変化や障害者雇用の進展という時代背景にも影響されていることが示唆された。

２　本調査の制約と今後の課題

本ヒアリング調査の制約としては、障害の種類が限定的であること、企業からの情報が含まれていないこと、収集した事例は現職について在職 2 年以上で協力を得られた事例であることから好事例が中心となった可能性があること、が挙げられる。

障害の種類については、障害の多様化に応じたキャリアに関する研究というテーマの下、今まであまりキャリアの研究がなされてこなかった、発達障害、気分障害、高次脳機能障害のある人のキャリアに関しては、ある程度明らかにすることができた。一方で、統合失調症や感覚障害（視覚障害、聴覚障害等）のある人のキャリアに関しては十分に扱うことができなかった。ただし、これらの障害についても、本ヒアリング調査で抽出することのできたキャリアパターンと、まったく異なるものではなく、本ヒアリング調査で抽出できたキャリアパターンに概ね類似していることも考えられる。また、統合失調症のある人のキャリアに関しては第３分冊で補完する。

また本調査は障害のある人からの視点を重視したため、障害のある人からのヒアリングにより論を構築した。そのため、これらの事例の人たちを雇用している企業側からすると、また別の観点が提示される可能性がある。この点については、第３分冊において企業からの観点を取り上げているため補足される点もあるだろう。ただし、キャリアを考えるにあたり、その働く（障害のある）人自身が、自分の職業人生についてどのように捉えるのか、ということは非常に重要な視点であり（当事者自身が職業人生をどのように意味づけ、どのような価値観や世界観を構築しているのか、ということ）、その意味で、本ヒアリング調査で働く障害者の人たちの「経験」の一端が明らかになったものと考える。

更に、本調査ではキャリア形成というテーマの下に進められており、現会社への雇用継続年数が 2 年以上という基準で事例が集められている。なぜならば、本調査ではキャリアを働く経験の積み重ねと定義したうえで、キャリア形成がなされていると考えられる障害のある人について、そのキャリアに影響を与えているものは何か、どのようにキャリア形成がなされているのか、を研究設問としているからである。そのため、いわゆる「好事例」に基づく検討を行うこととなった。

このことは本研究の目的からすれば妥当であるが、この目的を超えて、「（本研究で定義した）キャリア形成」が十分なされていない人も含めて、障害のある人の人生のプロセス（このようなプロセスを「キャリア」と定義する場合もあるだろう）はどのようなものなのか、といった疑問が生じる場合があるだろう。この点を明らかにするには、そのような視点の下でデータを収集し、本研究で得られた知見と比較するといった研究が今後必要であると考えられる。

引用文献

松為信雄 (1998) 職業準備性，野中猛・松為信雄（編） 精神障害者のための就労支援ガイドブック，金剛出版，41-49.

尾形真美哉 (2004) 予期的社会化の相違によるリアリティ・ショックの比較　－看護大学生と一般大学生を対象としたパネル調査から－，経営行動科学学会年次大会発表論文集 (7)，296-305.

須東朋広・城戸康彰 (2012) キャリア開発行動とその成果　－キャリア志向、キャリア行動、キャリア支援に着目して－，産業能率大学紀要，33，32- 46.

ホームページについて

　本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html

著作権等について

　視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

　なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話　０４３－２９７－９０６７

FAX　０４３－２９７－９０５７

調査研究報告書　No.115の2

「障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究

　－第２分冊　ヒアリング調査編－」

編集・発行　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067
FAX　043-297-9057

発　行　日　2013年3月

印刷・製本　株式会社 ディグ